

VERKOSTOTYÖ DIAKONIAN TYÖMENETELMÄNÄ  
Diakoniatyötä tekevien kokemuksia verkostoyhteistyöstä  
Helsingissä

Maria Virtanen  
Opinnäytetyö, kevät 2017  
Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Sosiaalialan koulutusohjelma  
Sosionomi (AMK) -diakoni

## TIIVISTELMÄ

Virtanen, Maria. Verkostotyö diakonian työmenetelmänä. Diakoniatyötä tekevien kokemuksia verkostoyhteistyöstä Helsingissä. Helsinki, kevät 2017, 50 s., 2 liitettä.

Opinnäytetyö käsittelee verkostotyötä diakonian työmenetelmänä. Tutkimuksen tarkoitus on selvittää, millaisissa verkostoissa diakoniatyötä tekevät ovat mukana ja miten verkostoyhteistyö tukee diakoniatyötä. Opinnäytetyössä kartoitetaan, toimivatko diakonian verkostot dialogisesti ja mitä kehitettävää verkostojen toiminnassa on. Tavoitteena on kerätä verkostoyhteistyön käytäntöjä, joita diakoniatyössä voidaan hyödyntää. Tutkimusote on laadullinen. Aineisto on kerätty teemahaastatteluin ja aineiston analyysimenetelmänä on käytetty laadullista sisällönanalyysiä.

Moniammatillista yhteistyötä ja verkostoitumista pidetään sosiaalityön kentällä toimivien kesken yhä tärkeämpänä, jotta asiakkaiden tarpeisiin pystytään vastaamaan vähenevistä resursseista huolimatta. Laadukas verkostoyhteistyö perustuu dialogisuuteen, joka mahdollistuu, kun verkoston jäsenet tuntevat toistensa osaamisalueet, luottavat toisiinsa ja sitoutuvat yhteistyöhön. Kaikkien verkoston jäsenten tulisi panostaa verkoston toimintaan ja jokaisen jäsenen tulisi hyötyä yhteistyöstä. Kirkon toiminnassa korostetaan yhä enemmän yhteisöllisyyden merkitystä ja verkostoituminen nostetaan tärkeäksi työmuodoksi. Kumppanuuksien rakentaminen alueellisten toimijoiden kanssa on keino vaikuttaa ja yhdessä toimia helsinkiläisten parhaaksi. Näin diakonia voi tehokkaammin ajaa hädänalaisten ihmisten asiaa ja tuoda heidän ääntään julki.

Tutkimustulosten mukaan verkostoyhteistyö koetaan diakoniatyötä tekevien parissa vahvasti resurssina, jolla on työn laatua parantavia vaikutuksia. Diakoniatyötä tekevät kokevat verkostoitumisen kehittävän ammattitaitoa, parantavan työhyvinvointia, mahdollistavan kumppanuuksia sekä helpottavan yhteisöön suuntautuvaa työtä. Dialogisuus verkostoissa ei synny itsestään, vaan vaatii systemaattista ja pitkäjänteistä yhteistyötä, jotta syntyy luottamus toisia kohtaan ja verkostotyöskentelyyn sitoudutaan.

Diakonian verkostojen toimintatavat kaipaavat kehittämistä, jotta verkostoyhteistyö olisi tuloksellisempaa. Erityisesti verkostojen koordinointi ja johtamiskäytännöt ovat puutteellisia. Kumppanuuksien rakentaminen alueellisten toimijoiden kanssa on kirkolle keino vaikuttaa ja toimia helsinkiläisten hyväksi. Jotta kumppanuuksia voidaan järjestelmällisesti rakentaa, kirkon tulisi määrittää yhtenäisen malli verkostoyhteistyölle. Verkostotyön yhtenäisten käytäntöjen luominen auttaisi seurakuntia alueellisen verkostoyhteistyön lisäämisessä ja kehittämässä.

Asiasanat: verkostoyhteistyö, diakoniatyö, moniammatillinen, dialogisuus

## ABSTRACT

Virtanen, Maria. Networking in Diaconal Work. Diaconal Workers' Experiences of Networking and Inter-professional Collaboration in Helsinki. 50 p. 2 appendices. Language: Finnish. Helsinki, Spring 2017. Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Social Services, Option in Diaconal Social Work. Degree: Bachelor of Social Services.

The aim of this study is to identify and describe networking practices used in diaconal social work. The objective is to gather functional networking practices that can be generally used in practical diaconal work. The second aim is to identify the reasons why diaconal workers use networking as a work method and to understand how networks and inter-professional collaboration supports diaconal social work.

The material was collected in the form of thematic interviews which were recorded and transcribed. The scientific method of this study is qualitative and content analysis has been used for processing the material.

Inter-professional collaboration and networking is increasingly important in social field so that customers' needs become fulfilled despite of decreasing resources. Inter-professional networking requires dialogical interaction which is generated when networking partners know each other's competences, trust one another and are committed to collaborate. All parties should benefit from collaboration. Church is acknowledging the importance of community orientated work. This is why networking and inter-professional collaboration should become a norm within church. Collaboration is needed especially when pursuing the issues disadvantaged people are facing into public eye.

Results show that networking and inter-professional collaboration improves diaconal workers' quality of work. Networking develops professional competence, increases well-being at work, creates partnerships and eases community orientated work. Dialogical interaction between networking partners is not self-evident but needs systematic work in order to build trust and commitment.

Conclusion is that networking procedures need development in order to inter-professional collaboration to be more productive. Attention should be paid especially to how networks are coordinated and led. Church should create solid networking practices to support inter-professional collaboration between diaconal workers and other professions within social field.

Key words: diaconal social work, networking, inter-professional, collaboration, dialogue

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	6
2 VERKOSTOTYÖ AMMATTIKÄYTÄNTÖNÄ.....	7
2.1 Dialogisuuden kautta tuntemiseen, luottamukseen ja sitoutumiseen .....	7
2.2 Verkostoitumisen prosessi.....	9
2.3 Diakonian verkostot.....	10
3 DIAKONIATYÖNTEKIJÄN YDINOSAAMISALUEET .....	12
4 KIRKKO HELSINGISSÄ .....	14
5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITTEET .....	17
6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN .....	18
6.1 Laadullinen tutkimus.....	18
6.2 Aineiston keruu .....	20
6.3 Aineiston analyysi.....	21
7 TUTKIMUSTULOKSET.....	23
7.1 Erilaisia verkostoja .....	23
7.2 Verkostoituminen parantaa työn laatua .....	26
7.3 Dialogisuus diakonian verkostoissa.....	29
7.4 Verkostojen kehittämistarpeita .....	33
8 JOHTOPÄÄTÖKSET .....	36
8.1 Erilaisissa verkostoissa toimimisen käytäntöjä diakoniatyöntekijälle .....	36
8.2 Verkostojen tuki diakoniatyölle .....	37
8.3 Dialogisuuden toteutuminen diakonian verkostoissa .....	38
8.4 Diakonian verkostojen kehittämistarpeet .....	39
9 POHDINTA .....	41
9.1 Opinnäytetyöprosessi ja ammatillinen kasvu .....	41
9.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys .....	43
9.3 Kehittämisideoita ja jatkotutkimusaiheita .....	44

LÄHTEET .....	45
---------------	----

LIITE 1: Teemahaastattelun runko

LIITE 2: Saatekirje

LIITE 3: Aineiston klusterointi – Diakonian erilaisia verkostoja

# 1 JOHDANTO

Moniammatillista yhteistyötä ja verkostoitumista pidetään sosiaalityön kentällä toimivien kesken yhä tärkeämpänä, jotta asiakkaiden tarpeisiin pystytään vastaamaan vähenevistä resursseista huolimatta. Sektorirajat ylittävä monialainen yhteistyö nähdään yhtenä ratkaisuna, kun palveluja kehitetään yhä paremmin vastaamaan ihmisten arjen tilanteisiin. Sanotaankin, että palvelut ovat jakautuneet sektoreittain, mutta ihmisten arki ei (Pyhäjoki & Vormisto 2015).

Finanssikriisin vaikutuksena valtion kyky sosiaalisen turvaverkon ylläpitämisessä on heikentynyt. Myös kirkko kamppailee tiukentuvien resurssien kanssa jäsenmäärän huetessa ja yhteisöveron korvaantuessa valtionrahoituksella. Näistä syistä Kirkko Helsingissä käy parhaillaan läpi toimintakulttuurin muutosta. Diakoniatyö on sidoksissa vallitsevaan yhteiskunnalliseen tilanteeseen ja kriisiaikoina diakoniatyön asema auttajatahona vahvistuu (Rättyä 2009, 51). Yhteiskunnallisiin epäkohtiin vaikuttaminen vaatii diakoniatyöntekijöiltä yhteistyövalmiuksia ja verkostotyöosaamista. Huono-osaisuutta lisääviin ja ylläpitäviin rakenteellisiin epäkohtiin pystytään vaikuttamaan tehokkaammin verkostoitumalla muiden toimijatahojen kanssa. Yhteisöllinen työote helpottaa alueellisiin haasteisiin puuttumista; ratkaisuja voidaan hakea paikallisten toimijoiden kesken yhteisvoimin moniammatillisuutta hyödyntämällä.

Opinnäytetyö käsittelee verkostotyötä diakonian työmenetelmänä. Tarkastelun kohteena ovat Helsingissä diakoniatyötä tekevät Yhteisen seurakuntatyön ja seurakuntien työntekijät. Tutkimuksen yhteistyökumppani on Helsingin seurakuntayhtymän Yhteinen seurakuntatyö. Tutkimuksen tarkoitus on selvittää millaisissa verkostoissa diakoniatyötä tekevät työskentelevät ja miten verkostoyhteistyö tukee diakoniatyötä. Tutkimuksessa kartoitetaan, toimivatko diakonian verkostot dialogisesti ja mitä kehitettävää verkostojen toiminnassa mahdollisesti on. Opinnäytetyön tavoitteena on kerätä verkostotyön hyviä käytäntöjä, joita diakoniatyötä tekevät voivat jatkossa hyödyntää.

## 2 VERKOSTOTYÖ AMMATTIKÄYTÄNTÖNÄ

Verkostomainen työote koetaan sosiaalialalla joskus hankalaksi erityistaitoja vaativaksi toimintatavaksi. Eri alojen toimijat puhuvat omaa ammattikieltään ja huolena on, ettei yhteisymmärrystä synny. Ehkä koetaan, että verkostotyö vaatii monenlaisia suoritteita oman päivätyön päälle. Verkostotyö saatetaan nähdä ennemmin taakkana kuin resurssina. Kuitenkin verkostojen sanotaan olevan yksi tärkeimmistä kehittämiskohteista sosiaali- ja terveysalalla, jotta palveluiden laatu ja kustannustehokkuus paranisivat (Järvensivu, Nykänen & Rajala 2010, 3). Helsingin Diakonissalaitoksen toimitusjohtaja Olli Holmström (2016) toteaa Helsingin Sanomissa, että maassamme on liian monta järjestötoimijaa, ja tämä näkyy palvelujen päällekkäisyytenä ja tehottomuutena. Holmströmin mukaan järjestöt tarvitsevat yhä enemmän verkostoitumista, kumppanuuksien rakentamista ja toimintojen yhdistämistä, että ne voivat palvella asiakkaitaan paremmin. (Savolainen 2016, A14.)

### 2.1 Dialogisuuden kautta tuntemiseen, luottamukseen ja sitoutumiseen

Verkostotyö on vuorovaikutteista yhteistyötä eri alojen välillä. Kaikkien verkoston jäsenten tulisi panostaa verkoston toimintaan, ja jokaisen jäsenen tulisi myös hyötyä verkostosta. Verkostossa hierarkiat unohdetaan; kaikki verkoston toimijat ovat tasa-arvoisia ja myös riippuvaisia toisistaan. Verkoston tulee määrittää selkeästi jaetut vastuualueet, toimintatavat ja tavoitteet. Toimintaa ja tavoitteiden toteutumista täytyy arvioida verkoston sisällä säännöllisesti. Laadukas verkostoyhteistyö perustuu dialogisuuteen. Toimiakseen verkosto tarvitsee yhteistyön toimintamallien arviointia ja kehittämistä sekä verkoston jäsenten voimavarojen rikastuttamista. (Alanne, Kaihlanen & Koskivirta 2012, 2–3.)

Verkostotyön tutkija Timo Järvensivu (2010) on nostanut dialogisuuden kautta syntyvän tuntemisen, luottamuksen ja sitoutumisen edellytyksiksi verkostotyön onnistumiselle. Verkoston jäsenten tulee tuntea toisensa ja tunnistaa toistensa osaamisalueet. Luottamuksen rakentuminen ihmisten, yksiköiden ja organisaa-

tioiden välillä on tärkeää, jotta tietoa uskalletaan jakaa. Sitoutumista tarvitaan, jotta asioita voidaan luvata ja lupauksista pidetään kiinni. Kun kaikki edellä mainitut kolme tekijää toimivat, saadaan tieto liikkeelle ja yhteiset päämäärät luotua. Lisäksi verkoston jäsenet oppivat uutta ja innostuvat yhteisestä työstä. Innostuminen houkuttelee verkostoon myös uusia toimijoita. (Järvensivu, Nykänen & Rajala 2010, 13–14.) Yhtenä esteenä dialogin syntymiselle verkostossa voi olla jäsenten organisaatiokeskeisyys. Annaleena Airan (2012) Jyväskylän yliopistolle tekemässä tutkimuksessa *Toimiva yhteistyö – Työelämän vuorovaikutussuhteet, tiimit ja verkostot* mainitaan, miten verkostojen tulisi päästä organisaatiolähtöisyydestä yhteistyöhakuisuuteen. Verkostoyhteistyö vaatii osapuolilta toimintatapojen muutosta, jolloin helpoimmaksi voidaan kokea eteneminen tutulla kaavalla oman työyhteisön tapojen mukaisesti eli organisaatiolähtöisesti, mutta se ei synnytä yhteistyötä. Yhteistyöhakuisuuden esteenä voi olla myös pelko siitä, että toinen verkoston jäsen hyötyy yhteistyön tuloksista itseä enemmän. (Aira 2012, 115–116.) Verkostolta vaaditaan kuitenkin yhteisesti hyväksyttyjen pelisääntöjen ja tavoitteiden määrittämistä, jotta dialogisuus ja sitä kautta yhteiset innovaatiot mahdollistuvat.

Verkostojen vahvuus on niiden joustavassa olemuksessa. Joustavuus on etu silloin, kun asiakastarpeet muuttuvat nopeasti ja ovat monimutkaisia tai silloin, kun asiakashaasteisiin ei ole selkeitä ratkaisuja ja tarvitaan innovatiivisia toimintoja tai uusia joustavia palveluja. Verkostoyhteistyö käynnistyy verkoston koamisen jälkeen yhteisen luottamuksen rakentamisella. Toiminnassa ei lähdetä heti liikkeelle ratkaisujen etsimisessä, vaan yhteistyö täytyy perustaa luottamukselle ja sitoutumiselle. Vasta tämän jälkeen voidaan tarkemmin määritellä haasteet ja edetä siihen, että löydetään ratkaisut ja otetaan ne käyttöön. Luottamusta ei tarvita vain verkoston jäsenten välille, vaan verkoston ulkopuolisten toimijoiden täytyy myös luottaa verkostoon, jotta työskentely on tehokasta ja syntyvät innovaatiot herättävät luottamusta. Vaikka verkostoon luotetaan ja siihen ollaan sitoutuneita, ei verkoston toimivuus ja tuottavuus ole taattu. Verkosto ei aina etene kehittämistyössään, vaikka verkoston jäsenten välille olisi syntynyt luottamuksen ja sitoutumisen ilmapiiri. (Järvensivu, Nykänen & Rajala 2010, 6–9.) Tällöin edellytyksiä verkoston toiminnan jatkamiselle tulee arvioida uudestaan.



Toimiva verkosto tarvitsee verkostojohtajan tai -koordinaattorin, jolla on kyky synnyttää dialogista keskustelua. Dialogisessa keskustelussa kaikilla osallisilla on mahdollisuus osallistua keskusteluun kertomalla oma näkökantansa. Ratkaisuja haetaan vuorovaikutuksessa yhdessä pohtimalla; jokainen puheenvuoro täydentää aiemmin sanottua ja uusi kysymys syntyy edellisen puhujan vastauksesta. Dialogissa puhuja asettautuu sosiaaliseen vuorovaikutustilanteeseen huomioimalla koko ajan keskustelukumppaninsa ja jättämällä tilaa muiden vastauksille. (Seikkula & Arnkil 2009, 56–59, 90.) Verkostojohtajuus voi olla hyvin jaettava, jolloin eri johtamistehtävistä kuten koordinoinnista, tiedon liikkumisesta tai yhteishengen luomisesta ottaa vastuun useampi verkoston jäsen. Verkostojohtaja on taho, joka on ottanut vastuulleen verkostotoiminnan edistämisen ja tähän rooliin kuuluu luottamuksen ja sitoutumisen mahdollistaminen. On tärkeää, että verkoston kesken yhdessä päätetään miten verkostoa johdetaan. Yhteinen sopiminen verkoston toimintatavoista ja tavoitteista lisää luottamusta ja sitoutumista verkostotyöhön. (Järvensivu, Nykänen & Rajala 2010, 17.)

## 2.2 Verkostoitumisen prosessi

Verkoston toiminnassa voidaan tunnistaa toisiaan vahvistavia prosesseja. Ideaalisen verkostoitumisprosessin ensimmäisessä vaiheessa tunnistetaan haaste, jonka ratkaisua varten verkosto on tarpeellista luoda. Tässä vaiheessa verkostojohtaja tunnistaa keskeiset jäsenet, joita verkostoon tarvitaan havaitun haasteen ratkaisemiseksi ja nämä henkilöt kutsutaan koolle. Tämän jälkeen johtajan vastuulle jää jäsenten motivoiminen yhteistyöhön. Toisessa vaiheessa verkosto luo toiminnalleen tavoitteen ja määrittelee yhteiset pelisäännöt tavoitteen saavuttamiseksi. Kolmannessa vaiheessa verkoston toimii pitkäjänteisesti ja systemaattisesti yhteistyössä arvioiden toistuvasti toimintansa tavoitteellisuutta ja tuottavuutta. Neljännessä vaiheessa verkosto on saavuttanut tavoitteitaan ja levittää tuotoksiaan ja verkosto-osaamista laajemmalle. (Järvensivu, Nykänen & Rajala 2010, 18–19.)

Verkostojen toiminta on luonteeltaan hyvin dynaamista, joten harvemmin verkostoitumisprosessi etenee edellä mainitun systemaattisesti vaiheesta toiseen. Verkostoitumisen prosessissa voidaan esimerkiksi palata vaiheissa taaksepäin, mikäli se on tarpeellista yhteistoiminnan onnistumiseksi. Vaihemalli antaa kuitenkin suuntaviivat sille, millaisia toimenpiteitä uuden verkoston muotoutuminen ja tuloksellinen toiminta vaativat. (Järvensivu, Nykänen & Rajala 2010, 19.)

Verkoston jäsenten samankaltainen asiantuntijuus voi kaventaa verkoston tietopohjaa ja vähentää verkoston innovaatiokykyä. Toisaalta hyvin erilaisten ammattialojen edustajilla voi olla vaikeuksia ymmärtää toistensa näkökantoja. Näistä jälkimmäinen haaste on helpommin voitettavissa. Lähes poikkeuksetta verkoston jäsenten moninainen asiantuntijuus on etu, ja se monipuolistaa ja rikastuttaa verkoston tietopohjaa. (Alasoini, Lahtonen & Rouhiainen ym. 2011, 21–22, 38.)

### 2.3 Diakonian verkostot

Diakonian olemukseen kuuluu osallistuminen yhteiskunnassa käytyihin keskusteluihin pyrkimyksenä rakenteellisiin epäkohtiin vaikuttaminen ja toimiminen niiden korjaamiseksi. Yhteistyöverkostojen kautta diakoniatyön tulisi olla vahvasti kytkeytynyt valtioon ja kuntiin. Näin diakonia voi tehokkaammin ajaa hädänalaisten ihmisten asiaa ja tuoda heidän ääntään julki. (Jääskeläinen 2002, 192–193.)

Helsingin seurakuntien yhteisessä kehittämishankkeessa 2010–2011 nousi esille verkostotyön haasteellisuus diakoniatyöntekijöille. Erityisesti sosiaalitoimen työntekijät nähdään tärkeinä yhteistyökumppaneina, mutta epätietoisuutta koettiin muun muassa siinä, kehen voidaan tarvittaessa ottaa yhteyttä. Oman työtoimenkuvan perusteellisen tuntemuksen sekä seurakuntien yhtenäisten käytäntöjen koettiin helpottavan verkostotyötä, koska tiedottamisesta yhteistyökumppaneille saadaan näin selkeämpää. Hankkeessa nostettiin esille se, että osittain verkostotyö kuuluu jo seurakuntien diakonian työkäytäntöihin. Kuitenkin monissa alueellisissa verkostoissa seurakunnan rooli voisi olla vahvempi. Jotta

alueellisessa ja yhteiskunnallisessa vaikuttamisessa onnistutaan, diakoniatyössä on tärkeää kartoittaa alueelliset toimijat ja rakentaa toimiva ja pysyvä yhteistyö paikallisten verkostojen kanssa. (Koski & Kostiainen 2011, 27–30, 47.)

Emilia Hartikaisen (2013) pro gradu -tutkielmassa *Diakoniatyöntekijöiden käsityksiä verkostoyhteistyöstä mielenterveystyössä* nousi esiin se, että diakoniatyöntekijät maan laajuisesti näkevät verkostoyhteistyön pääsääntöisesti myönteisenä ja voimavaroja tuottavana toimintana. Verkostotyön myönteisimmiksi puoliksi diakoniatyöntekijät listasivat asiakaspalvelun parantamisen, hiljaisen tiedon siirtämisen, ihmisten paremman tavoitettavuuden sekä yhteistyökumppaneiden tietämyksen lisäämisen. (Hartikainen 2013, 72–73.)

### 3 DIAKONIATYÖNTEKIJÄN YDINOSAAMISALUEET

Kirkon tehtävä yhteiskunnassa on Jumalan sanan julistaminen ja kristillisen sanoman levittäminen sekä sakramenttien jakaminen ja lähimmäisenrakkauden välittäminen (Kirkkolaki 1993). Myös diakoniatyöntekijälle kirkon hengellisen työn tekijänä nämä tehtävät osaltaan kuuluvat. Diakoniatyöntekijä on hengellisen työn osaaja, mikä tarkoittaa kristillisen uskon keskeisen sisällön ja perusteiden tuntemusta, kristillisen ihmiskäsityksen omaksumista, kykyä hengelliseen tukemiseen ja sielunhoitoon sekä jumalanpalveluselämän ja musiikin merkityksen ymmärtämistä. Hengelliseen osaamiseen liittyy nykypäivänä myös kyky verkkoauttamiseen. Lisäksi on tärkeää vahvistaa omaa kristillistä identiteettiä ja olla avoin hengelliselle kasvulle. (Kirkon koulutuskeskus 2010, 11.)

Diakoniatyöntekijän rooliin kuuluu asiakastyön hallitseminen ja diakoniatyön keskeisten työalueiden tunteminen. Työssä vaaditaan yksilö-, ryhmä- ja yhteisötyötaitojen ja menetelmien osaamista. Diakoniatyöntekijän on tärkeää tunnistaa asiakkaan tai asiakasryhmien elämäntilanteet ja voimavarat ja tehdä töitä yhteisöllähtöisesti heidän elinolosuhteidensa kohentamiseksi. Työtä koskeva lainsäädäntö on tunnettava ja sitä on kyettävä soveltamaan. Diakoniatyöntekijällä on velvoite noudattaa alan eettisiä ohjeita ja ammattikäytäntöjä. (Kirkon koulutuskeskus 2010, 11.) Asiakastyö perustuu luottamukseen ja diakoniatyöntekijä sitoutuu virkansa puolesta vaitiolovelvollisuuteen (Kirkkohallitus 2010).

Osana kirkon organisaatiota diakoniatyöntekijältä vaaditaan kirkon perustehtävän, tavoitteiden ja toiminnan tuntemista. Diakoniatyön tulee vastata yhteisön tarpeisiin, joten työssä vaaditaan jatkuvaa toiminnan kriittistä arviointia sekä työn kehittämistä ja mukauttamista toimintaympäristön muutoksiin. Talouden suunnittelu on osa yhteisöllähtöistä työtä. Jotta diakoniatyö pystyy vastaamaan toimintaympäristönsä muutoksiin, diakoniatyöntekijän täytyy ylläpitää ammatillista osaamistaan ja olla avoin omalle persoonalliselle kasvulle. Tärkeää on kyky työn organisointiin, työyhteisö- ja alaistaidot sekä virkavastuun ja mahdollisen johtajuuden merkityksen tunnistaminen. (Kirkon koulutuskeskus 2010, 11.)

Diakoniatyöntekijän ydinosaamiseen kuuluu lisäksi yhteisöllinen ja yhteiskunnallinen osaaminen. Tähän sisältyy moniammatillinen verkostoyhteistyö, johon tässä opinnäytetyössä erityisesti keskitytään, sekä kriisityön ja vapaaehtoistoiminnan hallitseminen. Diakoniatyöntekijät toimivat yhä enemmän monikulttuurisessa ympäristössä ja tämä vaatii omaa erityisosaamistaan, kuten vieraiden kulttuurien ymmärtämystä. (Kirkkohallitus 2010.) Diakoniatyöntekijä on osallisuuden, oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvon puolustaja ja tämä ilmenee erityisesti työnä heikommassa asemassa olevien äänen esiintuomiseksi. Tässä tarvitaan viestimisen ja tiedottamisen sekä sisällöntuottamisen taitoja. Diakoniatyöntekijän tulee toimia rakenteellisena vaikuttajana niin alueellisesti kuin valtakunnallisesti ihmisten hyvinvoinnin edistämiseksi. Lisäksi diakoniatyöntekijä on osaltaan tukemassa kestäväää kehitystä ja tiedostaa kirkon ekologisen vastuun. (Kirkon koulutuskeskus 2010, 11.)

Lähtökohtaisesti diakoniatyöntekijällä tulee olla osaamista jokaisesta ammattikunnan ydinosaamisalueesta. Tässä tutkimuksessa keskitytään diakoniatyötä tekevän yhteisölliseen ja yhteiskunnalliseen osaamiseen, johon olennaisesti kuuluu moniammatillisen verkostotyön taidot. Tavoitteena on, että Kirkko Helsingissä on tulevaisuudessa entistä verkostoituneempi julkisen-, kolmannen ja yksityisen sektorin alueellisten toimijoiden kanssa. Verkostotyöllä rakennetut kumppanuudet mahdollistavat kirkon viestin viemisen eteenpäin sekä monialaisen yhteistyön helsinkiläisten hyväksi. (Helsingin yhteinen kirkkoneuvosto 2016.)

#### 4 KIRKKO HELSINGISSÄ

Kirkko Helsingissä on tämän opinnäytetyön tutkimusympäristö. Kirkko Helsingissä koostuu 18:sta suomenkielisestä ja kolmesta ruotsinkielisestä evankelis-luterilaisesta seurakunnasta sekä Helsingin seurakuntayhtymästä. Helsingissä diakoniatyötä tekevät ovat sekä seurakuntiansa että Kirkko Helsingissä -organisaation edustajia. Helsingin seurakuntiin kuuluu noin 350 000 kaupunkilaista, mikä on 55,5 prosenttia kaupungin kokonaisväkiluvusta (Kirkkohallitus i.a.). Kirkkoon kuuluvien prosenttimäärä on maan alhaisin, mikä asettaa Helsingin seurakunnille erityisen haasteen vastata kaupunkilaisten tarpeisiin ja pitää kiinni jäsenistään. Helsingin seurakunnat kuuluvat Helsingin hiippakuntaan, jonka piispana on vuodesta 2010 toiminut Irja Askola. Askola eläköityy tehtävästään vuoden 2017 loppupuolella.

Helsingin seurakuntien asioita hoidetaan kirkkolain mukaan yhteisesti Helsingin seurakuntayhtymässä (Kirkkolaki 1993). Helsingin seurakuntayhtymässä seurakuntien asioista huolehtivat Hallinto-, Kiinteistö-, ja Viestintäosasto sekä Yhteinen seurakuntatyö. Hallinto-osaston vastuulla ovat henkilöstöhallinto ja rahaasiat sekä seurakuntayhtymän tietohallinto. Kiinteistöosasto vastaa rakennuksista, leirikeskuksista ja muusta kiinteästä omaisuudesta sekä hautausmaista. Viestintäosastossa palvellaan kaupunkilaisia, mediaa ja erilaisia yhteisöjä sekä seurakuntien ja seurakuntayhtymän työntekijöitä. (Kirkko Helsingissä 2016.) Yhteinen seurakuntatyö on opinnäytetyön yhteistyökumppani, joten yksikön toiminta käydään tarkemmin läpi seuraavissa kappaleissa. Helsingin seurakuntayhtymän johtaja vuoden 2017 alusta lähtien on Teemu Laajasalo, joka johtoryhmineen vastaa yhtymän toiminnasta. Seurakuntayhtymän johtaja valitaan aina kahdeksi vuodeksi kerrallaan.

Helsingin seurakuntayhtymän Yhteisen seurakuntatyön organisaatio jakautuu viiteen osastoon, jotka ovat Yhteinen diakonia ja vammaistyö, Sairaalasielunhoito, Perheneuvonta, Kasvatus ja seurakuntapalvelu sekä Vieraskielinen seurakuntatyö. Yhdessä nämä osastot vastaavat Helsingin seurakuntien ja seura-

kuntalaisten palvelusta. (Helsingin seurakuntayhtymä/Yhteinen seurakuntatyö 2015, 23.)

Yhteinen diakonia palvelee kirkon jäseniä, joilla on erityistarpeita, kuten kehitysvammaisia sekä näkö- ja kuulovammaisia. Yhteinen diakonia tukee myös vanhuksia, omaishoitajia ja mielenterveyskuntoutujia erityisesti verkostotyön keinoin hakemalla auttamismalleja monialaisesti helsinkiläisten toimijoiden kesken yhteistyönä. Erityisdiakonian keskus Hermannin diakoniatalo tukee asunnottomia, päihdeongelmaisia ja vankeja. Erityisnuorisotyön keskuksessa Snellussa autetaan erityisesti syrjäytymisvaarassa olevia nuoria. Helsingin Lehtisaaren nuorisokoti toimii 13–18 vuotiaiden tyttöjen sijoituskotina. Yhteisen diakonian vastuulla on lisäksi Kriisirahasto, joka tukee seurakuntia asiakkaiden taloudellisessa avustamisessa. Seurakuntien vapaaehtoistoiminnan koordinointi ja kehittäminen kuuluu myös Yhteiselle diakoniale. (Helsingin seurakuntayhtymä/Yhteinen seurakuntatyö 2015, 4–8.)

Sairaalasielunhoidon yksikön alla ovat Poliisipappi ja Henkinen huolto-toiminta. Henkinen huolto on seurakuntien viranhaltijoiden suuronnettomuuksia varten perustettu tukiryhmä, joka on lyhyellä varoitusaajalla toiminta- ja organisoitumisvalmiudessa henkilökriisin tai suuronnettomuuden sattuessa. (Helsingin seurakuntayhtymä/Yhteinen seurakuntatyö 2015, 10.) Sairaalasielunhoitotoimintaan kuuluu sairaaloissa tehtävän työn lisäksi muun muassa sairaalapappien vapaaehtoisille järjestämä saattohoitokoulutus.

Perheneuvonta on yksi tavoitelluimmista palveluista, josta Yhteinen seurakuntatyö vastaa. Perhepalveluihin kuuluu perheneuvojan vastaanotot, perheneuvonta- sekä suruleirit ja parisuhdekurssit. Keskusteluapu, tunnetuimpana Palveleva puhelin, mutta myös nettichat ja kirjeitse annettava henkinen tuki kuuluvat Perheneuvontapalveluihin. (Helsingin seurakuntayhtymä/Yhteinen seurakuntatyö 2015, 9–11.)

Kasvatus- ja seurakuntapalveluiden piirissä on oppilaitostyö, jota oppilaitospapit tekevät opiskelijoiden keskuudessa. Yhteisen seurakuntatyön eli YSKÄ:n toimesta järjestetään erilaisia kulttuuritapahtumia, tunnetuimpina Stadin suvivirsi ja

Kirkko soikoon. YSKÄ toimii myös erilaisten koulutusten ja seminaarien järjestäjänä ja tekee tutkimus- ja kehitystyötä. Yhteinen seurakuntatyö pyrkii reagoimaan nopeasti yhteiskunnassa tapahtuviin ilmiöihin, kuten vuonna 2015 pakolaisten saapumiseen, järjestämällä heille majoitusta seurakuntien tiloihin. (Helsingin seurakuntayhtymä/Yhteinen seurakuntatyö 2015, 16–19.)

Yhteisen seurakunnan Vieraskieliseen seurakuntatyöhön kuuluu erityisesti arabian-, kiinan-, viron- ja venäjänkielinen työ. Vieraskieliselle seurakuntatyölle on Helsingissä jatkuvasti kasvava tarve, sillä jo tällä hetkellä kaupungin asukkaista noin 13,5 prosenttia ovat vieraskielisiä. (Helsingin seurakuntayhtymä/Yhteinen seurakuntatyö 2015, 20–21).

Kirkko Helsingissä on käymässä läpi toimintakulttuurin muutosta. Kirkon toimintaa sovitetaan vastaamaan niin kaventuneisiin resursseihin kuin helsinkiläisten muuttuviin tarpeisiin. Yhä enemmän kirkon toiminnassa korostetaan yhteisön ja yhteisöllisyyden merkitystä ja verkostoituminen nostetaan tärkeäksi työmuodoksi. Kumppanuuksien rakentaminen alueellisten toimijoiden kanssa on keino vaikuttaa ja yhdessä toimia helsinkiläisten parhaaksi. (Helsingin yhteinen kirkkoneuvosto 2016.) Emilia Hartikainen (2013) toteaa pro gradu-tutkielmassaan verkostotyön hyötyjen näkyvä diakoniassa toiminnallisina parannuksina. Hänen mukaansa kirkon taloudellisen tilanteen heikkenemiseen liittyviin haasteisiin verkostotyö ei suoranaisesti vastaa, mutta kirkon asiakaspalvelua verkostoituminen voi parantaa. (Hartikainen 2013, 74–75.)



## 5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Opinnäytetyössä perehdytään verkostotyöhön diakonian työmenetelmänä. Tutkimuksessa keskitytään Helsingissä diakoniatyötä tekevien Yhteisen seurakuntatyön ja seurakuntien työntekijöiden kokemuksiin verkostoyhteistyöstä. Tutkimuksen yhteistyökumppani on Helsingin seurakuntayhtymän Yhteinen seurakuntatyö. Tutkimuksen tarkoitus on kartoittaa, millaisissa verkostoissa diakoniatyötä tekevät työskentelevät ja miten verkostoyhteistyö tukee diakoniatyötä. Tutkimuksessa selvitetään, toimiiko dialogisuus diakonian verkostoissa ja mitä kehitettävää verkostojen toiminnassa on. Opinnäytetyön tavoitteena on kerätä verkostotyön hyviä käytäntöjä, joita diakoniatyötä tekevät voivat jatkossa hyödyntää.

Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

1. Millaisissa verkostoissa diakoniatyötä tekevät työskentelevät?
2. Miten verkostoituminen tukee diakoniatyötä?
3. Miten dialogisuus toimii verkostoissa?
4. Miten verkostotyötä diakonian työmenetelmänä voidaan kehittää?

Verkostoituminen on tärkeää kirkon diakoniatyölle juuri tässä ajassa. Kuten edellä mainittiin, verkostojen vahvuus on niiden joustavuudessa. Kumppanuuksia rakentamalla pystytään paremmin vastaamaan diakoniatyön haasteellisiin ja muuttuviin asiakastarpeisiin. Kirkon toimintakulttuurin muutos taas vaatii diakonialta uusia joustavia palveluja ja innovatiivisia ratkaisuja, joita voidaan osaksi tavoitella verkostoitumalla muiden toimijoiden kanssa.

## 6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, miten verkostoituminen tukee diakoniatyötä ja kartoittaa verkostoyhteistyön kehittämistarpeita. Tavoitteen saavuttamiseksi on valittu laadullinen tutkimusote. Tutkimusaineisto kerätään haastattelella diakoniatyön ammattilaisia.

### 6.1 Laadullinen tutkimus

Kvalitatiivinen tutkimus perustuu aina jollakin tavalla jo tehtyihin tutkimuksiin tai tutkimuksen tekijän kokemuksiin (Alasuutari 2011, 253). Kvalitatiivisen tutkimuksen prosessiin kuuluu työn huolellinen suunnittelu ideoiden ja luonnostellen. Tutkimuksen aikataulun tekeminen on tarpeellista, vaikka se monesti joustaa työn edetessä. (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010, 42–43.) Aineiston keruussa käytetään menetelmiä, joilla tutkija pääsee lähelle tutkittavaa kohdetta tavoitteenaan ymmärtää tutkittavien näkökulmia käsitteillä olevasta ilmiöstä (Kiviniemi 2001, 68). Laadulliselle tutkimukselle tyypillinen piirre on aineiston keruu luonnollisissa arkitilanteissa. Usein käytetään haastatteluja ja omaa havainnointia tiedon hankinnan instrumentteina, vaikka tiedon lähteitä voivat olla myös päiväkirjat, lomakkeet tai testit. (Alasuutari 2011, 84–85.)

Aineistoa analysoidaan kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineistolähtöisesti. Aineistoa jäsennetään tutkittavan ilmiön kannalta merkityksellisten teemojen pohjalta. (Kiviniemi 2001, 68.) Aineistoa tarkastellaan kokonaisuutena ja tutkittavaa ilmiötä pyritään ymmärtämään suhteessa sen teoreettiseen ja kokemukselliseen kontekstiin. Aineistosta pyritään löytämään kysymyksenasettelun kannalta kaikista olennaisin. Toisaalta kvalitatiivisessa analyysissä aineiston poikkeavuudetkin on huomioitava ja tällöin on harkittava tutkimuksellisia uudelleenlinjauksia. (Alasuutari 2011, 40–42.)

Laadulliselle tutkimukselle tyypillistä on prosessinomaisuus. Tutkija on itse aineistonkeruun väline, joten aineiston liittyvät tulkinnat muokkautuvat ja kehitty-

vät tutkimuksen edetessä. Tutkijan on hyvä tiedostaa oman ymmärryksensä kehitys suhteessa käsitteillä olevaan ilmiöön ja olla tarvittaessa valmis täsmen-tämään tutkimusongelmaansa. Tutkimuksen edetessä on tärkeää tunnistaa joh-toajatukset, joihin tutkimukselliset ratkaisut pohjautuvat. Vaarana voi olla mie-lenkiinnon kohdistuminen turhan useisiin kohteisiin ja tutkimuksen lopputulos on hajanainen. Laadullisessa tutkimuksessa on olennaista keskittyä johtaviin ideoi-hin ja muistaa tutkimusasetelmia koskevan rajaamisen tärkeys. Aineistosta pyri-tään nostamaan esiin ydinsanoma, johon tulkinnallisella selkeyttämisellä ja ra-jaamisella on päästy. (Kiviniemi 2001, 68–72.)

Opinnäytetyö tutkii diakoniatyötä tekevien kokemuksia verkostoyhteistyöstä. Lähestymistapa on fenomenologis-hermeneuttinen eli prosessissa korostetaan kokemusta, aistihavaintoja ja niihin perustuvaa käsityksen muodostumista tut-kimuskohteesta. Lähestymistavassa tutkinnan kohteena ovat haastateltavan ilmaisut. Merkityksiä haetaan niin kielellisestä ilmaisusta, kuten yksittäisistä sa-noista ja äänenpainoista kuin kehollisista ilmaisuistakin. Tavoitteena on muo-dostaa aistihavainnoista, kokemuksista ja tulkinnoista laajempia merkityssuhteita ja -kokonaisuuksia (Laine 2001, 26–27, 29–31).

Fenomenologisessa lähestymistavassa tutkijalta vaaditaan oman itseymmär-ryksensä kyseenalaistamista. Tutkijan tulee olla kriittinen ja reflektiivinen omaa tulkintaansa kohtaan, jotta hän kykenee ymmärtämään tutkittavan erityislaatus-ta suhdetta käsiteltyyn asiaan. Tutkijan on otettava etäisyyttä välittömiin, spon-taaneihin tulkintoihinsa ja tunnistettava esimerkiksi ennakkoasenteisiinsa sidok-sissa olevat johtopäätökset. Itsekriittisyys auttaa niin sanotusti tutkimukselliselle tasolle pääsyssä, jolloin tutkimuksella on mahdollista saavuttaa yleistä pätevyyt-tä. Fenomenologista tutkimusta ohjaavat määrätyt teoreettiset lähtökohdat. Kun tutkija on suorittanut aineistonsa tulkinnan, aiempi teoriatieto tutkimuskohteesta rinnastetaan saatuihin tutkimustuloksiin. Näin aiemmat tutkimukset keskustele-vat kriittisesti saatujen tutkimustulosten kanssa. (Laine 2001, 32–34.)

## 6.2 Aineiston keruu

Tutkimuksen aineisto on kerätty teemahaastatteluin eli haastattelut etenevät tiettyjen teemojen mukaan, joihin keskustelut pohjautuvat. Tarkemmin määriteltynä on käytetty puolistrukturoitua teemahaastattelua, mikä tarkoittaa, että kysymykset ovat kaikille haastateltaville samat, mutta kaikkia haastattelun näkökohtia ei ole lyöty lukkoon. Haastateltavat voivat siis vastata kysymyksiin omin sanoin eikä heitä ole sidottu tiettyihin vastausvaihtoehtoihin. Näin haastatteluis- ta voi nousta esiin uusia, tutkimuksen kannalta merkityksellisiä teemoja. Kes- kustelu etenee kuitenkin tiettyjen määriteltujen aiheiden varassa. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 47–48.)

Opinnäytetyön aineiston keruu tapahtui syksyn 2016 aikana, jolloin toteutettiin kuusi teemahaastattelua. Haastateltaviksi valikoitui Helsingin seurakuntien ja Yhteisen seurakuntatyön diakoniatyötä tekeviä tai diakoniaan vahvasti sidoksis- sa olevia henkilöitä, jotka tekevät aktiivisesti verkostotyötä. Haastateltavat rajat- tiin Helsinkiin. Pääkaupunkiseudulla verkostotyötä tekevät diakoniatyöntekijät tutkitusti osallistuvat verkostoyhteistyön onnistumisen arviointiin ja päätöksente- koon muualla Suomessa työskenteleviä diakoniatyöntekijöitä enemmän (Harti- kainen 2013, 71). Haastatteluluvat anottiin kirjallisesti seurakuntien kirkkoher- roilta sekä Yhteisen seurakuntatyön johtajalta. Haastattelut nauhoitettiin ja tästä informoitiin haastateltavia etukäteen. Haastattelut kestivät puolestatoista tunnis- ta kahteen tuntiin, ja yhteensä litteroitua aineistoa kuudesta haastattelusta syn- tyi 68 liuskaa, fonttikoolla 12, rivivälillä 1,5.

Tutkittavat ovat iältään 31–60-vuotiaita. Kolme heistä toimii diakonian virassa. Kaksi tutkittavaa työskentelee projektityöntekijöinä, ja he ovat mukana hank- keissa, jotka ovat sidoksissa diakoniatyöhön. Yksi toimii diakoniatyötä tekevän pastorin virassa. Tutkittavat kertoivat olevansa työnsä puolesta mukana noin 5– 10 verkostossa. Haastateltavien sukupuoli jätetään mainitsematta anonymiteet- tisuojan säilymisen vuoksi. Laadullisessa tutkimuksessa alkuperäiset ilmaukset muodostavat analyysin perustan, joten etiikan näkökulmasta on pidettävä huolta siitä, ettei yksittäinen haastateltava ole tunnistettavissa (Tuomi & Sarajärvi 2009, 22). Jokaisessa haastattelussa käsiteltiin haastattelurungon (Liite 1) tee-

mat, mutta puolistrukturoidun mallin mukaisesti haastateltavilla oli mahdollisuus nostaa esiin uusia teemoja ja näkökulmia.

### 6.3 Aineiston analyysi

Aineiston analyysimenetelmänä on käytetty laadullista sisällönanalyysiä. Haastatteluin kerätty aineisto on luokiteltu teemoittain aineistolähtöisesti. Teemoittelussa on kyse aineiston jäsentämisestä ja ryhmittelystä erilaisten aihepiirien mukaan (Tuomi & Sarajärvi 2009, 93). Aineiston keruu tapahtui teemahaastattelulla, joten haastatteluissa käsitellyt teemat muodostivat luonnollisesti alustavan jäsennyksen aineistoon.

Aineiston pelkistämisessä ja koodaamisessa aineistosta erotetaan ja merkitään asiat, jotka ovat kysymyksenasettelun kannalta olennaisia. Merkityt asiat kerätään yhteen ja erotellaan muusta aineistosta. Aineiston koodaamisen jälkeen aineisto ryhmitellään eli klusteroidaan, joka tarkoittaa aineistosta nousseiden käsitteiden yhdistelyä ja luokittelua tietyn yläkäsitteen alle. Klusterointi on osa aineiston abstrahointiprosessia, jossa aineisto muuttuu haastateltavien alkupe-  
räisilmaisuihin teoreettisiksi käsitteiksi ja johtopäätöksiksi. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 109–110; 111.) Aineiston käsittely eteni siten, että jo litterointivaiheessa aineistosta lihavoitiin tietyt, tutkimuskysymysten kannalta olennaiset asiat ja sanat. Lisäksi kirjoitettiin ylös aineistosta nousseita huomioita. Kun kaikki haastattelutallenteet oli litteroitu, aineistosta poimittiin haastattelussa käytettyjen teemojen alle oleellisimmaksi katsotut asiat kustakin haastattelusta. Jokaiselle tutkittavalle annettiin oma väri, jotta oli mahdollista tunnistaa, mistä haastattelusta mikin asia oli lähtöisin. Aineiston klusterointi tehtiin jokaisen teeman kohdalla yksitellen.

Analyysivaiheessa on hyvä määrittää hakeeko aineistosta samanlaisuutta vai erilaisuutta. Aineistosta voidaan hakea lisäksi toiminnan johdonmukaisuutta tai tunnusomaista kertomusta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 92.) Tämän pohdinta käytiin jokaisen teeman kohdalla erikseen. Aineistossa useimpien teemojen kohdalla korostui samanlaisuus. Johtopäätöksiä tehdessä tutkijan tavoitteena on ym-

ymmärtää tutkittavien kokemusta käsitellyistä aiheista. Tutkijan pyrkimyksenä analyysivaiheessa on ymmärtää tutkittavien henkilökohtaista kokemusta sekä heidän erityislaatuista suhdetta käsiteltyyn asiaan. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 113.)

## 7 TUTKIMUSTULOKSET

Haastatteluin saatua aineistoa on jäsennetty teoreettisten käsitteiden avulla. Aineistosta on muodostettu analyysiluokkia, joilla kuvataan tutkittavien kokemuksia abstraktimmalla tasolla. Osittain aineistoa on jäsennetty siten, että aineistosta nousseita käsitteitä on yhdistelty ja luokiteltu yksikköä kuvaavan yläkäsitteen alle. Paikoin on käytetty suoria lainauksia litteroiduista haastatteluista. Lainaukset selventävät tutkittavien kokemuksia teemoista, joita on käsitelty. Tutkittavat on merkitty suorissa lainauksissa vain tutkijan tiedossa olevaan numerojärjestykseen. Lainauksissa suluissa olevat sanat ovat tutkijan lisäyksiä, ja niiden tarkoitus on selkeyttää käsitteillä olevaa asiaa

### 7.1 Erilaisia verkostoja

Diakoniatyön piiristä on tunnistettavissa neljä erilaista verkostotyyppiä: alueen virkamiestyöryhmät, työalan ympärille syntyneet verkostot, alueelliset toimija-verkostot ja kirkon sisäiset/rovastikunnalliset verkostot. Liitteessä 3 kuvataan, kuinka seuraava taulukko 1 on syntynyt eli kuinka aineistosta nousseita käsitteitä on ryhmitelty erilaisten verkostojen määrittämiseksi.

TAULUKKO 1. Diakonian erilaisia verkostoja

Diakoniatyötä tekevät toimivat erilaisissa verkostoissa.	
ERILAISIA VERKOSTOJA	PÄÄASIAALLINEN TARKOITUS
Alueen virkamiestyöryhmät	toisille tutuksi tuleminen tiedon jako ja tuottaminen alueen ilmiöiden käsittely
Työalan ympärille syntyneet verkostot	tiedon jako tapahtumien/tilaisuuksien organisointi vaikuttaminen koulutus
Alueelliset toimijaverkostot	toisille tutuksi tuleminen tiedon jako alueen elävöittäminen alueen ilmiöiden käsittely tapahtumien/tilaisuuksien organisointi vaikuttaminen
Kirkon sisäiset/rovastikunnalliset verkostot	tiedon jako kuulumisten vaihtaminen koulutus

*Alueen virkamiestyöryhmissä* kohtaavat samalla alueella toimivat viranomaiset. Näissä työryhmissä kokoontuvat usein kaupungin työntekijät, kirkon edustajat ja poliisin virassa toimivat. Verkoston pääasiallinen tarkoitus on jakaa ja tuottaa tietoa yhteisön käyttöön. Alueen ilmiöitä pohditaan yhdessä viranomaisten kesken. Tärkeää on tulla tutuksi toisille, jotta yhteydenottokynnys alenee ja yhteistyö arjen työssä helpottuu. Diakoniatyötä tekevä hyötyy verkostosta erityisesti yhteisön tuntemuksen lisääntymisen kautta. Verkostossa mukanaolo auttaa ymmärtämään alueen ilmiöitä, ja verkostossa saa tietoa ajankohtaisista yhteisöä koskevista asioista. Virkamiestyöryhmissä eri virkojen edustajat tulevat tutuiksi, mikä voi poikia kumppanuuksia yksittäisiä työtapauksia hoitaessa.

*Työalan ympärille syntyneet verkostot* ovat tärkeä voimavara diakoniatyössä. Näissä verkostoissa kokoontuvat usein kaupungin, järjestöjen, kirkon ja säätiöi-



den edustajat. Mukana voi olla myös vapaaehtoisia esimerkiksi kokemusasiantuntijan roolissa. Verkostossa pohditaan ja ratkotaan tietyn asiakasryhmän haasteita monialaisesti yhteisvoimin. Työalan ympärille syntyneiden verkostojen pääasiallinen tarkoitus on tietojen vaihtaminen, yhteisten tapahtumien ja tilaisuuksien järjestäminen sekä yhdessä tehty vaikuttamistyö. Nämä verkostot eivät ole välttämättä alueeseen sidottuja, vaan yhteistyötä voi tapahtua yli kuntarajojen.

*Alueelliset toimijaverkostot* ovat tärkeitä toimintaympäristöjä diakoniatyössä. Näissä verkostoissa kokoontuvat usein järjestöjen, yritysten ja asukastoimikuntien edustajat sekä kirkon ja mahdollisesti kaupungin toimijat. Näillä verkostoilla on monta tavoitetta, joista tärkeimpiä on alueen elävöittäminen ja yhdessä toimiminen yhteisön hyväksi. Yhteisvoimin puuhataan muun muassa erilaisia tapahtumia ja tilaisuuksia alueen asukkaille. Lisäksi verkostoissa jaetaan tietoa, käsitellään alueen ilmiöitä ja pyritään yhdessä vaikuttamaan yhteisön näkökulmasta tärkeisiin asioihin.

*Kirkon sisäisissä ja rovastikunnallisissa verkostoissa* tutkittavat kertoivat vaihtavansa kuulumisia ja tietoja. Oman seurakunnan ja työalan kokemuksia puretaan ja työtaakkaa mahdollisesti jaetaan eri seurakuntien kesken. Seurakuntayhtymä on monen verkoston mahdollistaja organisoimalla tapaamiset ja tarjoamalla tilat verkostojen käyttöön. Erityisesti Helsingin seurakuntayhtymän tarjoamilla verkostoilla on myös koulutuksellisia tavoitteita.

Kirkon suhde verkostotyöskentelyyn on kuitenkin tällä hetkellä kovin määrittelemätön. Yhteistä linjaa ei ole, vaan kukin seurakunta tai yksittäinen työntekijä toimii verkostoissa omalla tavallaan. Vastuu verkostoyhteistyöstä voi kasautua seurakunnassa yhden työntekijän harteille ilman, että verkostotyöhön kuuluvaa aikaa olisi riittävästi huomioitu toimenkuvassa. Diakoniatyötä tekevät kaipaavat selkeyttä ja yhteisiä pelisääntöjä sille, miten verkostoissa ollaan mukana.

*No kaikissa toimintasuunnitelmissa nyt lukeekin alueellinen verkostotyö, mutta mitkä sen konkreettiset tavoitteet on? Mitä se tarkoittaa? Ja mitkä ne työkalut on silloin siinä? Myös pitäisi määritellä, että kuka se ihminen on, joka sitä tekee. -H3*

*Meillä ei ole tarkkaan mietitty mihin verkostoon kukakin kuuluu. Sitä ei ole kirjattu selkeästi tai tietoisesti muuta kuin seurakuntien välisen työn osalta...Tulisi kirjata ja miettiä mitä (verkostotyö) on...Tehdä sitä näkyväksi, että missä ollaan milläkin tavalla mukana. –H6*

Toisaalta yhden tutkittavan mielestä kirkko voi toimia esimerkkinä muille verkostotyöosaamisessa. Tutkittavan työyhteisö erosi muiden tutkittavien työyhteisöstä poikkeuksena järjestelmällisten verkostotyöskentelyn pelisääntöjen takia. Kyseinen seurakunta on aktiivisesti alueensa verkostoissa mukana.

*Kirkkoa pidetään hyvin kankeana laitoksena, mutta verkostoreagoinneissa väittäisin, että ollaan ykkösjengiä. Kun nähdään tarve, niin pystytään nopeasti reagoimaan ja olemaan läsnä. Se vaatii, että ollaan pitkäjänteisesti oltu verkostoissa mukana: tiedetään mihin lähdetään, jos lähdetään. -H5*

Verkostoyhteistyö voi parhaimmillaan palvella seurakunnan kaikkien työalojen yhteisiä tavoitteita, ja työmallia on mahdollista hyödyntää erityisesti silloin, kun seurakunnassa toteutetaan yhteisölähtöistä työtä.

## 7.2 Verkostoituminen parantaa työn laatua

Verkostoituminen parantaa diakoniatyötä tekevän työn laatua neljällä eri osa-alueella: se parantaa ammattitaitoa ja työhyvinvointia, mahdollistaa kumppanuuksia ja kehittää yhteisöön suuntautuvaa työtä.

TAULUKKO 2. Verkostoitumisen vaikutus omaan työhön

Verkostoistuminen parantaa työn laatua neljällä eri osa-alueella.			
AMMATTITAITO	TYÖHYVINVOINTI	KUMPPANUUS	YHTEISÖ
Hyvien käytäntöjen jako	Toimintaympäristö laajenee	Vertaistuki	Alueen tuntemus kasvaa
Ammatillinen tuki	Työtoverit ja -tilat vaihtuvat	Mahdollisuus saada palautetta	Mahdollisuus elävöittää yhteisöä
Tiedon jako	Työn rikastuminen	Mahdollisuus peilata omaa työtä	Palveluiden päällekkäisyydet vähenevät
Uudet ideat, näkökulmat ja mahdollisuudet	Oma työtaakka kevenee	Kokemusten jako	Ennakkoluulot hälvenevät
Koulutustuki	Vastuu jakautuu usealle		
Työn vaikuttavuuden lisääntyminen			
Muilta oppiminen			

Diakoniatyötä tekevän *ammattitaito kehittyy verkostoitumisen kautta*. Tutkittavat kokivat verkostotyön vahvasti resurssina, joka mahdollistaa oman ammattitaidon kasvun ja työssä kehittymisen. Verkostoissa saa ammatillista tukea ja niissä jaetaan tietoja ja hyviä käytäntöjä. Hyväksi havaittua toimintamallia voidaan viedä eteenpäin tai toisaalta saada tietoa työmalleista, jotka eivät ole toimineet. Verkostot laajentavat omaa perspektiiviä. Niistä haetaan uusia ideoita, näkökulmia ja toimintamahdollisuuksia. Verkoston jäsenten ammattitaitoa hyödynne-

tään sekä muilta opitaan ja otetaan mallia omaan työhön. Verkostoilla on lisäksi koulutuksellisia tavoitteita. Verkoston jäsenet kouluttavat toisiaan tai verkostoihin hankitaan ulkopuolisia kouluttajia. Verkostojen kautta yhteiskunnalliset vaikuttamismahdollisuudet lisääntyvät, kun asioita viedään eteenpäin yhteisvoimin. Verkostoissa on luotu tapahtumia tietyn ilmiön ympärille tai viety yhdessä aloitteita päättäjille. Verkostot rikastuttavan näin monipuolisesti omaa työtä ja kehittävät ammatillisuutta.

Verkostoilla on *työhyvinvointia parantavia vaikutuksia*. Verkostoitumisen kautta toimintaympäristö laajenee. Työtä ei tarvitse tehdä jatkuvasti omassa työyhteisössä, vaan verkostot mahdollistavat vaihtuvat työympäristöt ja ihmiset. Verkostotyö koettiin voimavarana työssä jaksamisessa ja työtä rikastuttavana ulottuvuutena. Parhaimmillaan verkostotyö mahdollistaa oman työtaakan kevenemisen. Verkostoyhteistyön kautta tehtäviä hoitaa laajempi joukko, vastuunkantajia on useampia ja erilaiset asiat mahdollistuvat paremmin, kun yksin työtä tehden.

Verkostotyö tarjoaa kaivattua *kumppanuutta* oman työn hoitamiseen. Työasioiden kanssa koetaan välillä olevan yksin ja tähän verkostoituminen tuo helpotusta. Verkostoissa tapaavat saman työalan piirissä työskentelevät ja näin kokemuksia ja tunteja voidaan jakaa helposti verkoston jäsenten kesken. Vertaistuen merkitys on suuri. Verkostot koetaan myös välineenä saada palautetta omasta työstä. Omia työmenetelmiä peilataan toisten samalla kentällä toimivien työtapoihin. Verkostot ovat keino kehittää omaa työtä kumppanuuksien kautta.

Verkostotyö mahdollistaa *työskentelyn yhteisön hyväksi*. Verkostot avaavat ikkunan yhteisöön ja sen ilmiöihin. Verkostojen kautta alueen toimijat ja palvelut tulevat tutuiksi, mikä helpottaa muun muassa asiakkaiden saattamista tarvittaessa oikean avun piiriin. Moni alueellinen verkosto toimii yhteistyössä yhteisön elävöittämisen eteen. Verkostot mahdollistavat monialaisen yhteistyön yhteisön hyvinvoinnin edistämiseksi. Toimimalla verkostoissa voidaan ehkäistä ja purkaa toimintojen päällekkäisyyksiä. Verkostoitumisen kautta jollakin alueella on esimerkiksi yhdistetty tietyn työalan ympärille syntyneet kaupungin ja seurakunnan erilliset toiminnot.

Verkostoituminen voi parhaimmillaan toimia ennakkoluuloja ja asenteita purkavana toimintana. Kirkko oli esimerkiksi saattanut osoittautunut päteväksi yhteistyökumppaniksi vastoin verkoston jäsenen ennakko-oletuksia.

*Oli hieno nähdä, että ennakkoluulot muuttuivat, kun ihmiset tutustuivat toisiinsa ja pääsivät puhumaan ihmisinä toistensa kanssa. – H6*

Toinen esimerkki kertoi siitä, miten saman työalan piirissä toimivat tahot tuntevat ennakkoluuloja toistensa toimintaa kohtaan. Verkostotyö on edesauttanut siinä, ettei omasta toimintatavasta pidetä liian tiukasti kiinni, vaan eri hallintokuntien toimijat voivat oppia toistensa työtavoista sekä toimia yhteistyössä. Tästä hyötyvät asiakkaat ja tätä kautta koko yhteisö.

*Verkostotyössä on hämmästyttänyt se, että puolin ja toisin (verkostotyö) on koettu merkitykselliseksi ja ainutlaatuiseksi. On yhdistynyt sellaiset tahot, jotka aiemmin on tehneet hyvin eriytyneesti työtä. – H6*

### 7.3 Dialogisuus diakonian verkostoissa

Dialogisuuden tärkeys ei rajoitu pelkästään verkostotyöskentelyyn, vaan sen voidaan nähdä koskevan koko diakoniaa laajemmin. Diakoniatyötä tekevä voi hyödyntää asiakastyössä käyttämäänsä dialogista vuorovaikutustapaa myös verkostoyhteistyössä.

*Dialogisuuden ymmärtäminen...on avain verkostoyhteistyöhön. Se lähtee siitä, että ollaan samalla viivalla, rinnakkain, toinen ei ole toista parempi, vaan tasavertaisia ja aito kuuleminen ja halu oppia toiselta ovat lähtökohtia. Toisen kunnioittaminen...Tämä on ylipääntään koko diakoniassa suhteessa niihin ihmisiin, joiden rinnalla me kuljetaan. Se perustuu dialogisuuteen. Se ei ole vain verkostoyhteistyössä, vaan kaikessa ihmiset on kanssakäymisessä toistensa kanssa. Rohkenenko minä työntekijänä asettua sellaiselle paikalle, että minä annan tilan sille ihmiselle, joka tulee tapaamaan minua työntekijänä? –H2*

Dialogisen kanssakäymisen oivaltaminen ja omaksuminen diakonisessa asiakastyössä voi toimia rakentavana ominaisuutena myös verkostotyöskentelyssä. Diakoniatyöntekijän työn tuloksellisuus voidaan nähdä osaltaan olevan kiinni juuri dialogisesta vuorovaikutuksesta asiakkaan kanssa. On tärkeää tunnistaa asiakkaan tai asiakasryhmien elämäntilanteet ja voimavarat. Se merkitsee sitä, että asiakkaan rinnalla kuljetaan hänelle tilaa antaen ja vuorovaikutusta rakentaen luottamuksen löytämiseksi. Samoin keinoin rakennetaan luottamusta verkostoyhteistyössä.

Luottamus verkostoissa ei ole itsestäänselvyys, vaan sen eteen on tehtävä päämäärätietoisesti töitä. Dialogisuuden puuttuessa myös luottamus verkostoissa on vähäisempää.

*Meidän alueella luottamus on tällä hetkellä erittäin korkealla...Mutta kyllä sen eteen on jouduttu työtä tekemään. Ei mitenkään annettuna tullut. Osoitettu, että halutaan olla tasavertaisina mukana omalla asialla...Se on tärkeä pitää yllä, mitä kaikkea kirkko voi tehdä yhteisönsä hyväksi. –H5*

Luottamukseen ei ole oikotietä, vaan sitä synnytetään tekemällä konkreettista työtä yhdessä muiden kanssa. Joissakin verkostoissa on käytetty erityisiä menetelmiä, kuten yhteisövalmennusta tuntemisen, luottamuksen ja sitoutumisen rakentamiseksi.

*Koko toiminta, joka syntyi, ei olisi mahdollistunut, ellei olisi tietyillä menetelmillä rakennettu luottamusta ja toinen toisensa tuntemusta. –H6*

Organisaatioiden johdon vakuuttaminen verkostotyön tarpeellisuudesta edesauttaa verkoston jäsenten sitoutumista verkoston toimintaan. Mikäli organisaation johto ei anna verkostotyölle siunaustaan, verkoston jäsenen on hyvin vaikea sitoutua verkoston toimintaan tai antaa sille riittävä panostus. Tässä on oleellista, että verkoston tavoitteet ovat järkevät ja selkeästi määritetyt ja että tavoitteet osataan viestiä johdolle asianmukaisesti.

*...ylimmän johdon sitouttaminen verkostotyöhön...Ilman sitä toimija tuntee tekevänsä mahdollisesti väärin lähtiessä verkostoon...Kun työnantajalta on saanut luvan ja sulle on merkattu siihen työaika, siitä tulee omallekin (työ)yhteisölle järkevää toimintaa. –H5*

Johdon sitouttaminen mahdollistaa sen, että verkostotyölle varataan aikaa oman perustyön lisäksi. Kun verkostossa mukanaolo nähdään työyhteisön kannalta järkevänä, toimija voi luvallisesti käyttää työaikaansa verkostoyhteistyöhön. Juuri toimijoiden erilaiset ajankäyttömahdollisuudet tuovat omat haasteensa verkoston toiminnalle ja verkostoon sitoutumiselle. Kirkon työntekijät toimivat työajattomassa virassa, kun taas kaupungin toimija työskentelee virka-ajan puitteissa ja vapaaehtoinen on työaikaan sitoutumaton. Tähän haasteeseen tuo helpotuksen yhteisesti sovitut pelisäännöt, jotka kirjataan verkostosopimukseen.

Kun dialogisuus verkostossa toimii, kunkin jäsenen on mahdollista tuoda oma erityisosaamisensa verkoston hyödynnettäväksi. Diakoniatyötä tekevän erityisrooli verkostoissa on olla toivon tuoja, elämän suurten kysymysten asiantuntija ja ihmisarvon puolustaja. Joskus diakoniatyötä tekevä toimii työnohjauksellisessa roolissa verkoston muille jäsenille. Usein verkostoissa kirkon työntekijä edustaa verkoston muille jäsenille koko kirkkoa.

### TAULUKKO 3. Diakoniatyötä tekevän anti verkostoille

<b>Diakoniatyötä tekevän anti verkostoille.</b>
TOIVON TUOJA
ELÄMÄN SUURTEN KYSYMYSTEN ASIAANTUNTIJA
KIIREETTÖMYYS/KÄYTETTÄVISSÄ OLEMINEN
IHMISARVON PUOLUSTAJA
KIRKON KASVOT

Diakoniatyötä tekevä vie verkostoihin toivon näkökulmaa. Kirkko on organisaationa toivon sanansaattaja ja tätä sanomaa kirkon työntekijä vie eteenpäin, missä liikkuukin.

*Kirkon työntekijän erityisrooli (verkostossa) on olla toivon tuoja. Kristinuskko on toivon usko. –H2*

*Kirkon työntekijä tuo toivon näkökulman. Se on yksi pääteema, jota meidän pitää vaan pitää yllä vaikeissakin tilanteissa...Lähtökohtaisesti uskotaan ihmisen hyvyteen ja siitä käsin kun me työskennellään, niin päästään yhteisönä eteenpäin. –H5*

Diakoniatyötä tekevää pyydetään verkostoihin silloin, kun käsillä on niin sanotut elämän suuret kysymykset, kuten kuolema. Diakoniatyötä tekevien työhön kuuluu esimerkiksi surun, luopumisen ja kuoleman kohtaaminen ja käsittely. Elämän suuriin kysymyksiin liittyy vahvasti tuonpuoleisen ulottuvuus.

*Yhteistyökumppanit tietävät, että meillä kirkon työntekijöillä on aivan erityinen näkökulma ihmisten elämään. Harvoin kaupungin työntekijä pystyy kohtaamisissa pääsemään niin lähelle ihmistä, mitä diakoniatyössä...Kun puhutaan surusta, luopumisesta, kuolemasta, taitekohdista elämässä, niin silloin voi seurakunnalta pyytää työparia, työkumppania ryhmään mukaan tai sellaista asiantuntijuutta. –H2*

Kaksi tutkittavaa kertoi, että diakonian ammattilainen on verkostossa se, jolla on aikaa huolehtia myös muiden verkoston jäsenten hyvinvoinnista. Henkilöiden puheista ilmeni, että he antavat verkostoille täyden läsnäolonsa ja ovat tarvittaessa käytettävissä myös verkostokumppaneiden kuuntelijoina niin sanotusti työnohjauksellisessa roolissa.

*...meidän työtapu suhtautua (ihmisiin): meille on helppo puhua, usein meillä on aikaa, ei näytetä kiireisiltä, tullaan (paikalle) ajoissa...Ei tulla vain osallistumaan (kokoukseen), vaan ollaan käytettävissä. –H5*

Diakoniatyötä tekevän rooli verkostoissa on olla ihmisarvon puolustajana. Kirkon rooli on puolustaa jokaisen yksilön ihmisarvoa, ja tätä sanomaa diakoniatyötä tekevä viestii myös verkostoissaan. Erityisesti tänä aikana, kun sosiaali- ja terveysala kamppailee niukkenevien resurssien ja tehostamisen paineissa, ihmisarvon muistuttajille on tilausta.

*Ollaan muistuttamassa (verkostoissa) ihmisen arvosta. Kunnioittamassa ihmiselämää ja ollaan muistuttamassa, että ihmiselämä on*



*hyvin kokonainen. Ollaan muistuttamassa, että hänellä on myös henkisiä ja hengellisiä tarpeita. Että hän tulisi hyvin hoidetuksi. Sielä meitä tarvitaan. –H2*

Kirkon työntekijänä verkostoon osallistuvan on hyvä varautua siihen, että hän toimii verkostossa usein koko kirkon kasvoina. Henkilöön voidaan näin heijastaa kirkkoon kohdistuvia ennakkoluuloja tai henkilöltä voidaan tiedustella kirkon kantaa erilaisiin yhteiskunnallisiin kysymyksiin. Tähän kaikkeen on hyvä valmistautua ja olla esimerkiksi ajan tasalla kirkon ajankohtaisista kysymyksistä.

#### 7.4 Verkostojen kehittämistarpeita

Verkostojen johtamisessa on kohtalaisen paljon kehitettävää. Verkostojen johtamisella on suuri merkitys dialogisen yhteistyön syntymiselle verkostoissa. Useat diakonian verkostot pyörivät ilman suurempaa rakenteellisuutta tai selkeää organisointia.

*Se on usein hukassa, että mikä on verkoston tarkoitus: kuka sitä johtaa, kuka vastaa, kuka rahoittaa suunnitellun toiminnan? Ne on hakusessa. Ihmiset saattaa innostua jostakin jutusta, mutta se vaatii järjestelmällistä, selkeää toimintaa. Vastuiden jakoa...Että joku vaikka vastaa jonkun asian tiedotuksesta, joku budjetista ja joku sisällöstä. –H1*

Mikäli verkostolla ei ole selkeää rakennetta, johtajaa ja toimintatapaa, yhteisiä tavoitteita on vaikea määrittää ja verkostoon sitoutuminen on löyhempää. Tämä johtaa siihen, ettei verkoston toiminta muodostu välttämättä tulokselliseksi tai pitkäkestoiseksi.

*Kaikissa ryhmissä, jotka kokoontuvat säännöllisesti, niin jokuhan niitä johtaa, vaikka ei olisi nimetty. Kun joku ottaa (verkoston) hoitaakseen vain siksi, ettei kukaan tee sitä, niin silloin kannattaa tehdä rakenteellista (muutosta). Ihmiset kaipaa sitä, että joku kertoo miten mennään eteenpäin, mitä johtopäätöksiä tehdään...että joku suunnittelee kokouksia. –H5*

Usein juuri alueelliset verkostot toimivat yhden aktiivin, esimerkiksi asukasyhdistyksen jäsenen tai vapaaehtoisen varassa. Henkilöä ei ole virallisesti verkoston johtajaksi nimetty, vaan hänen aktiivisuus ja persoona pitävät verkostoa kassassa.

*Joissakin (verkostoissa) menee niin, että joku on niin kuin moottori persoonaltaan tai otteeltaan ja hänestä tulee sellainen, joka vie asiaa eteenpäin. –H6*

Edellä mainitut alueelliset verkostot voivat toimia tuloksellisestikin esimerkiksi yhteisen tapahtuman järjestämisen osalta. Jos verkostolle toivotaan pitkäkestoisempaa yhteistyötä, yhteisten pelisääntöjen asettaminen on tärkeää. Toisaalta tilanteissa, joissa käsitellään esimerkiksi arkaluontoisia asiakastietoja, vapaa-muotoinen toiminta voi olla toimivinta. Verkoston jäsenet sopivat silloin suullisesti, että kyseisen kaltaiset yksittäiset asiat hoidetaan ilman pöytäkirjoja tai muita kirjauksia.

Diakoniatyötä tekevät kokevat usein, ettei heillä ole riittävää osaamista tai resursseja verkoston johtamiseen. Viisi kuudesta tutkittavasta kertoivat, etteivät he miellä itseään verkostonjohtajiksi, vaikka he kuitenkin saattavat olla usein koollekutsujan tai puheenjohtajan roolissa verkostoissaan.

*En itse ole tyyppinä sellainen, joka veisi tuollaista verkostoa eteenpäin tai johtaisin sitä. –H6*

Usein diakoniatyötä tekevä kokee, että hänen roolinsa verkostoissa on hyvin määrittelemätön. Tämä liittyy todennäköisesti siihen, ettei kirkossa ja seurakunnissa ole luotu yhtenäisiä pelisääntöjä verkostotyöskentelylle, vaan jokainen seurakunta ja työntekijä tekevät verkostotyötä yksilöllisellä tavalla. Diakonian projektityöntekijä taas voi kokea, ettei hänen kannata työsuhteensa määräaikaisuuden takia ottaa liian vahvaa roolia verkostoissa.

*Sitä ehkä alueella on toivottu, että ottaisin sellaisen (johtajan) roolin, mutta itse ajattelen, että en haluaisi yksin tehdä. Se olisi karhunpalvelus myös sillä tavalla, että sitten kun jään pois, niin se jäisi taas ilmaan. -H3*

Kokouksiin saadaan toimivuutta ja tehokkuutta siten, että verkostolla on nimetty johtaja, joka vastaa siitä, että sovitut asiat käsitellään sekä tavoitteista ja aikatauluista pidetään kiinni. Yksi tutkittavista ilmoitti ottaneensa selkeän verkoston johtajan ja kehittäjän roolin tietyissä verkostoissa. Tällä diakonian virassa toimivalla henkilöllä on pitkä kokemus verkostoissa mukana olemisesta.

*Tässä verkostossa olin vahvasti mukana kehittämässä sitä siihen suuntaan, että saadaan rakenne, jossa voi vaikka kaksi vuotta kerrallaan olla puheenjohtaja ja sihteeri nimettynä...Pidettiin kehittämispäivä, jossa luotiin tavoitteita ja sitoutumista. –H5*

Verkostoissa ei riittävän usein tehdä arviointia työskentelyn laadusta ja tarpeellisuudesta. Tämä johtaa vähitellen verkoston jäsenten vähenemiseen ja verkostotoiminnan kuihtumiseen. Myös merkittäviä tuloksia on vaikeampi saavuttaa, jos verkostotyöskentelyä ei arvioida.

*Sen päättäminen, milloin joku verkosto on elänyt aikansa ja milloin pitäisi tehdä jotain uutta, se on joskus hankalaa. Näkyy usein siinä, että ihmiset kokouksissa alkaa vaihtumaan tai eivät tule paikalle. Silloin väsymisen näkee. –H1*

## 8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Verkostoyhteistyö voi olla diakoniatyössä voimavara. Verkostoilla on parhaimmillaan työhyvinvointia lisäävä vaikutus. Luottamuksellisen verkostoyhteistyön rakentaminen vaatii kuitenkin järjestelmällistä työtä ja dialogisen vuorovaikutuksen omaksumista. Verkostoyhteistyöllä on paremmat edellytykset onnistua, kun organisaatioiden johto sitoutetaan verkostotyöhön. Näin verkostoyhteistyö ei palvele vain verkoston jäseniä, vaan myös heidän edustamiaan organisaatioita.

### 8.1 Erilaisissa verkostoissa toimimisen käytäntöjä diakoniatyöntekijälle

Diakoniatyötä tekevän on tärkeää tuntea oma perustehtävänsä ja selkeyttää työnsä tavoitteet, jotta hän voi hakeutua omaa työtään palveleviin verkostoihin. On tärkeää saada esimiehen hyväksyntä verkostoissa mukanaololle, jotta toimenkuvaa voidaan räätälöidä verkostotyöskentelyä tukevaksi. Esimiehen ja organisaation tuki verkostoyhteistyölle on tarpeellista myös verkoston toimintakyvyn kannalta. Verkostotyön tutkija Timo Järvensivu (2010) viittaa myös siihen, että luottamusta ei tarvita vain verkoston jäsenten välille, vaan verkoston ulkopuolisten toimijoiden täytyy myös luottaa verkostoon, jotta työskentely on tehokasta ja syntyvät innovaatiot herättävät luottamusta (Järvensivu, Nykänen & Rajala 2010, 6–9).

Diakoniatyötä tekevän on siis hyvä informoida työyhteisöään omien verkostojen toiminnasta ja tavoitteista. Näin verkostotoiminta saa lisää uskottavuutta ja lisäksi tarvittaessa on helpompi saada työyhteisöstä tuuraaja verkostoon esimerkiksi sairasloman ajaksi. Yhteisen mallin ja pelisääntöjen luonti verkostotyöskentelylle työyhteisön sisällä on kaikkia seurakunnan työmuotoja palvelevaa. Näin voidaan yhteisesti määritellä, missä verkostoissa kunkin työmuodon on tarpeellista olla mukana.

Joskus diakoniatyön tavoitteiden kannalta tarpeellista on luoda kokonaan uusi verkosto. Tällöin diakoniatyötä tekevä on verkostossa johtajan roolissa. Verkos-

ton johtajuus voidaan sopia määräaikaiseksi esimerkiksi kaksi vuotta kerrallaan kestäväksi. Näin johtajuus ei kuormita yhtä henkilöä liikaa. Myös sihteerivastuu on hyvä olla kiertävä. Puheenjohtajalle ja sihteerille on hyödyllistä nimetä varahenkilöt. Verkostoa muodostaessa ensiksi määritellään, keitä verkostoon on tarpeellista kutsua mukaan. Verkosto tarvitsee yhteiset pelisäännöt, jotka on hyödyllistä kirjata esimerkiksi verkostosopimukseen. On tärkeää, että verkoston kesken yhdessä päätetään miten verkostoa johdetaan. Yhteinen sopiminen verkoston toimintatavoista ja tavoitteista lisää luottamusta ja sitoutumista verkostotyöhön (Järvensivu, Nykänen & Rajala 2010, 17). Verkoston johtajan tehtävä on huolehtia siitä, että vastuut jakautuvat asianmukaisesti ja valvoa, että vastuut tulevat hoidetuiksi.

Joskus verkoston toimintatapoja on tarve muuttaa, että tavoitteisiin päästään. Jos verkosto taas on jo saavuttanut tavoitteensa, toiminnan jatkamiselle ei ole tarvetta. Verkoston tulee miettiä jo varhaisessa vaiheessa miten verkoston työn tulokset tuodaan julki ja kenelle tuloksista viestitään. Tämä selkeyttää myös verkoston tavoitteiden määrittämistä. On tärkeää, että verkoston toimintaa ja tavoitteiden toteutumista arvioidaan verkoston sisällä säännöllisesti (Alanne, Kaihlanen & Koskivirta 2012, 2–3).

Kun diakoniatyötä tekevä lähtee moniammatillisiin verkostoihin mukaan, hänen on hyvä varautua edustamaan verkostoissa koko kirkkoa. On hyvä olla selvillä kirkon ajankohtaisista linjauksista, koska kirkon työntekijältä voidaan verkostoissa tiedustella kirkon kantaa yhteiskunnallisiin kysymyksiin. Joskus voi joutua kohtaamaan kirkkoon ja kristinuskoon kohdistuvia ennakkoluuloja, jotka verkostossa saattavat heijastua yksittäiseen kirkon työntekijään.

## 8.2 Verkostojen tuki diakoniatyölle

Haastattelujen mukaan diakoniatyötä tekevät näkevät verkostoyhteistyön resurssina, joka parantaa työn laatua. Diakoniatyötä tekevät kokevat, että verkostoituminen kehittää ammattitaitoa, parantavaa työhyvinvointia, mahdollistaa kumppanuuksia sekä helpottaa yhteisöön suuntautuvaa työtä. Verkostotyön

positiivisiin vaikutuksiin viittaa myös Emilia Hartikaisen (2013) pro gradu -tutkielma, jossa todettiin, että diakoniatyöntekijät maan laajuisesti kokevat, että verkostoyhteistyö on päänsääntöisesti myönteistä ja voimavaroja tuottavaa toimintaa (Hartikainen 2013, 72–73).

Haastatteluista nousi esiin verkostoyhteistyön tarpeellisuus erityisesti silloin, kun jonkin asiakasryhmän asiaa halutaan tuoda tehokkaasti julki tai päättäjiin pyritään vaikuttamaan. Diakoniatyöntekijän ydinosaamiseen kuuluu yhteisölliset ja yhteiskunnalliset taidot, joita haastattelujen mukaan verkostotyö voi erinomaisesti kehittää. Diakoniatyöntekijän tulee toimia rakenteellisena vaikuttajana niin alueellisesti kuin valtakunnallisesti ihmisten hyvinvoinnin edistämiseksi (Kirkon koulutuskeskus 2010, 11).

### 8.3 Dialogisuuden toteutuminen diakonian verkostoissa

Haastattelujen mukaan dialogisuus verkostoissa ei synny itsestään, vaan luottamuksellisen verkostoyhteistyön rakentaminen vaatii konkreettisia toimia. Joissakin verkostoissa yhteistyötä on rakennettu alussa erityisillä menetelmillä, kuten yhteisövalmennuksen keinoin. Aikaisemmissa verkostotyön tutkimuksissa viitataan myös siihen, että verkostoyhteistyö käynnistyy aina verkoston kokoamisella ja yhteisen luottamuksen rakentamisella. Toiminnassa ei lähdetä heti liikkeelle ratkaisujen etsimisessä, vaan yhteistyö täytyy perustaa luottamukselle ja sitoutumiselle. Vasta tämän jälkeen voidaan tarkemmin määritellä haasteet ja edetä ratkaisujen löytämiseen ja niiden käyttöönottoon. Verkoston jäsenten tulee tuntea toisensa ja tunnistaa toistensa osaamisalueet. Luottamuksen rakentuminen ihmisten, yksiköiden ja organisaatioiden välillä on tärkeää, jotta tietoa uskalletaan jakaa. Sitoutumista tarvitaan, jotta asioita voidaan luvata ja lupauksista pidetään kiinni. Kun edellä mainitut tekijät toimivat, saadaan tieto liikkeelle ja yhteiset päämäärät asetettua. (Järvensivu, Nykänen & Rajala 2010, 6–9, 13–14.)

Haastatteluissa ilmeni, että verkoston yhteistyökyky on sidoksissa organisaatioiden johdon sitouttamiseen verkoston toimintaan. Kun verkostossa mukanaolo

nähdään työyhteisön kannalta järkevänä, toimija voi luvallisesti käyttää työaikaansa verkostoyhteistyöhön. Myös aiemmat tutkimukset viittaavat siihen, että verkoston tuloksellisuus on vahvasti sidoksissa verkoston jäsenten organisaatioiden johdon tukeen (Alasoini, Lahtonen & Rouhiainen ym. 2011, 22). Verkoston jäseniltä vaaditaan kykyä siirtyä organisaatiolähtöisyydestä yhteistyöhakuisuuteen, jotta verkoston on mahdollista menestyä ja saavuttaa yhteisiä tuloksia (Aira 2012, 115–116).

Diakoniatyöntekijän ydinosaamiskuvauksen valossa diakoniatyötä tekevällä on parhaimmillaan hyvät valmiudet verkostoyhteistyöhön. Diakoniatyöntekijän on tärkeää tunnistaa asiakkaan tai asiakasryhmien elämäntilanteet ja voimavarat ja tehdä töitä yhteisölähtöisesti heidän elinolosuhteidensa kohentamiseksi (Kirkon koulutuskeskus 2010, 11). Tässä onnistuminen vaatii dialogisen vuorovaikutuksen omaksumista. Luottamuksellisen suhteen rakentaminen niin asiakkaaseen kuin yhteistyökumppaneihinkin vaatii tilan antamista, tasavertaista suhtautumista ja halua oppia toiselta.

Kun verkostoyhteistyö on dialogista ja toimivaa, jokainen verkoston jäsen voi tuoda erityisosaamisensa verkoston käyttöön. Haastatteluista nousi esiin, että diakoniatyötä tekevät ovat verkostoissaan toivon tuojia, elämän suurten kysymysten asiantuntijoita, ihmisarvon puolustaja, kiireettömiä kumppaneita ja koko kirkon edustajia. Verkoston jäsenten moninainen asiantuntijuus on etu, ja se monipuolistaa ja rikastuttaa verkoston tietopohjaa (Alasoini, Lahtonen & Rouhiainen ym. 2011, 38).

#### 8.4 Diakonian verkostojen kehittämistarpeet

Haastatteluista ilmeni, että verkostojen johtamisessa on kehitettävää. Verkostoilla ei läheskään aina ole selkeää rakennetta, johtajaa ja toimintatapaa, jolloin yhteisten tavoitteiden määrittäminen vaikeutuu ja verkostoon sitoutuminen on löyhää. Tämä johtaa siihen, ettei verkoston toiminta muodostu välttämättä tulokselliseksi tai pitkäkestoiseksi. Verkoston on tärkeä yhdessä päättää verkoston johtamistavoista. Yhteinen sopiminen verkoston toimintatavoista ja tavoit-

teista lisää luottamusta ja sitoutumista verkostoyhteistyöhön. (Järvensivu, Nykänen & Rajala 2010, 17.)

Diakonian verkostoissa ei haastattelujen mukaan tehdä riittävän usein arviointia työskentelyn laadusta ja tarpeellisuudesta. Verkoston toiminta voi jatkua pitkäänkin niin, että verkosto ei palvele enää ketään. Osaltaan tämän kaltaiset ”ikuisuusverkot” ovat syynä verkostoyhteistyön huonolle maineelle, jota ajoittain ilmenee diakoniatyötä tekevienkin keskuudessa. Huonosti johdetut verkostot ylläpitävät kuvaa verkostoista aikasyöppöinä ja omaa arkityötä hidastavana toimintana. Verkoston tulisi yhteistyössä arvioida säännöllisin väliajoin toimintansa tavoitteellisuutta ja tuottavuutta (Järvensivu, Nykänen & Rajala 2010, 18–19).

Tutkimuksessa ilmeni, että kirkon suhdetta verkostoyhteistyöhön ei ole tällä hetkellä juurikaan määritelty. Kirkon yhteinen linja ei ole ainakaan seurakunnissa selvillä, vaan kukin seurakunta tai yksittäinen työntekijä toimii verkostoissa omalla tavallaan. Diakoniatyötä tekevät kaipaavat selkeyttä ja yhteisiä pelisääntöjä sille, miten verkostoissa ollaan mukana. Nyt vastuu verkostoyhteistyöstä voi kasautua seurakunnassa yhden työntekijän harteille ilman, että verkostotyöhön kuuluvaa aikaa olisi riittävästi huomioitu toimenkuvassa. Sekä kirkko, että yksittäiset seurakunnat pääsääntöisesti vaikuttavat olevan hieman hukassa verkostotyömenetelmien suhteen.

Kirkko Helsingissä on käymässä läpi toimintakulttuurin muutosta. Muutoksen yhtenä tavoitteena on, että Kirkko Helsingissä on tulevaisuudessa entistä verkostoituneempi alueellisten toimijoiden kanssa. Kumppanuuksien rakentaminen alueellisten toimijoiden kanssa on keino vaikuttaa ja yhdessä toimia helsinkiläisten parhaaksi. (Helsingin yhteinen kirkkoneuvosto 2016.) Jotta tavoitteeseen päästään, kirkon tulisi määrittää yhtenäinen malli verkostoyhteistyölle ja implementoida malli seurakuntiin. Haastattelujen mukaan diakoniatyötä tekevät toivovat linjattavan, mitkä ovat työkalut verkostoyhteistyöhön, kuka työyhteisön sisällä siitä vastaa sekä mitkä ovat verkostoyhteistyön diakoniset tavoitteet.



## 9 POHDINTA

Kiinnostuin verkostoyhteistyöstä tehdessäni opintojeni ensimmäistä työharjoittelujaksoa verkostotyöhön erikoistuneessa Klaari Helsingissä Nuorisoasiankeskuksella. Huomasin, että verkostomainen työote koetaan sosiaalialalla joskus hankalaksi erityistaitoja vaativaksi toimintatavaksi, vaikka verkostoitumista pidetään tärkeänä. Harjoittelun aikana pääsin tutustumaan useisiin alueellisiin verkostoihin ja huomasin niiden toiminnassa olevan ajoittain kehittämisen varaa. Näin myös tuloksellista verkostoyhteistyötä ja ymmärsin työtavan potentiaalisen vahvuuden sosiaalityössä.

### 9.1 Opinnäytetyöprosessi ja ammatillinen kasvu

Tutkimusprosessi on ollut antoisa ja opettavainen. Diakoniatyötä tekevien haastattelut eivät olleet hedelmällisiä vain tutkimuksellisesti, vaan sain niiden kautta merkityksellisiä oivalluksia omaa ammatillista kasvuani ajatellen. Minulle selkeytyi se, että tulevaisuudessa lähdän mielelläni mukaan moniammatillisiin työmuotoihin. Olen alanvaihtaja, joten kannan mukani edellisen ammattini tuomaa kokemusta ja tietoa, jota sovellan nyt sosiaalialan kysymyksiin. Koen, että moniammatillisesti voidaan tehokkaammin vastata asiakastarpeisiin, ja työmuoto mahdollistaa paremman palvelukokemuksen ja säästää asiakkaan voimavaroja.

Opinnäyteprosessissa tutkimusongelman täsmentyminen vaati aikaa. Jo lähtökohtaisesti haastatteluihin sisältyi suhteellisen monta teemaa, joten oli välillä haastavaa saada johtoajatuksista kiinni. Tutkimuskysymykset tarkentuivat vähitellen tutkimusprosessin edetessä. Tutkimuksen analyysivaihetta sävytti rajaimisen vaikeus, koska aineisto oli niin runsas ja moniulotteinen. Litterointivaiheessa aineisto lähti viemään tutkimusta odottamattomille raiteille ja jouduin pysähtymään johtolankojen hakemiseksi yhä uudelleen. Aineiston järjestelmällisen jäsentämisen ansiosta tutkimustulokset syntyivät kuitenkin suhteellisen nopeasti. Tässä vaiheessa aineisto ikään kuin heräsi eloon ja abstraktit käsitteet nousivat helposti esiin tekstistä.

Tällä hetkellä puhutaan palvelukeskuksista, joista asiakkaan on mahdollista saada moniammatillista tukea yhden luukun periaatteella. Diakoniatyön ammatillisilla on oma merkittävä roolinsa edellä mainitun kaltaisissa työryhmissä. Diakoninen suhtautuminen asiakkaaseen on kokonaisvaltainen, ja se huomioi myös henkisen hyvinvoinnin. Moniammatillisiin tiimeihin tarvitaan työntekijöitä, jotka tiedostavat asiakkaiden henkiset tarpeet, muistuttavat lähimmäisenrakkaudesta ja jakamattomasta ihmisarvosta sekä ylläpitävät toivon ilmapiiriä. Toki ei ole poissuljettua, että vastaavaa osaamista löytyy muidenkin alojen ammattilaisilta.

Opinnäytetyötä tehdessäni huomasin, että kyllä verkostoyhteistyö vaatii määrättyä työtettä, että se palvelee verkoston kaikkia osapuolia. Tähän työotteeseen sisältyy kykyä omaksua uudenlaisia työtapoja, halua laajentaa työympäristöä, arvostavaa suhtautumista muita työaloja kohtaan sekä uteliaista ja kunnianhimoista asennetta omaa työtä kohtaan. Verkoston jäseneltä vaaditaan lisäksi hyviä vuorovaikutustaitoja ja dialogisuuden omaksumista. Lista on kohtalaisen pitkä, mutta uskon, että usein sosionomi-diakoneilta sekä sosionomeilta verkostoyhteistyö hoituu hyvin sosiaalisia vuorovaikutustaitoja kehittävän koulutuksen ja työkokemuksen ansiosta. Sosionomin kompetenssien mukaisesti verkostoissa toimivan henkilön tulee olla kykenevä ammatilliseen itsereflektioon sekä oman osaamisen ja toimintatapojen kehittämiseen (Näkki 2016, 73).

Sekä diakoniatyöntekijän, että sosionomin kompetensseihin kuuluu yhteiskuntaosaaminen (Kirkon koulutuskeskus 2010, 11; Näkki 2016, 73). Yhteisöllistä ja yhteiskunnallista työtä on suhteellisen vaikea toteuttaa ilman verkostoyhteistyötä. Verkostot ovat portti yhteisön tuntemukseen. Verkostojen kautta on mahdollista saada tietoa alueen ajankohtaisista ilmiöistä sekä alueen toimijat ja palvelut tulevat tutuiksi. Yhteiskunnallista vaikuttamistyötä on tehokasta tehdä verkostoyhteistyönä. Ilman verkostoja diakoniatyö jää helposti seurakunnan seinien sisällä tapahtuvaksi toiminnaksi, joka ei välttämättä tavoita ihmisiä, jotka tarvitsisivat apua kaikista kipeimmin. Kaikille kirkon ovista sisäänmeno ei ole yksinkertaista. Kirkon olisi tultava näkyville yhteisöön lähelle ihmisiä ja heidän arkeaan.

## 9.2 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Opinnäytetyössäni käytin laadullista eli kvalitatiivista tutkimusotetta diakoniatyötä tekevien verkostoyhteistyökokemusten tutkimiseen. Aineiston keruumenetelmänä hyödynsin teemahaastattelua, koska koin sen parhaaksi keinoksi ymmärtää tutkittavien näkökulmia käsitteillä olevasta ilmiöstä (Kiviniemi 2001, 68). Haastateltavien rajaaminen kuuteen takasi riittävän kattavuuden luotettavan tutkimustiedon tuottamiseen ja määrä on linjassa opinnäytetyötasoisien tutkimuksen kanssa.

Tutkimuksen luotettavuus vaatii, että tutkija on kriittinen ja refleктоiva omaa tulkintaansa kohtaan, jotta on mahdollista ymmärtämään tutkittavan omakohtaista suhdetta käsiteltyyn asiaan. Tutkijan on tunnistettava esimerkiksi ennakkoasenteisiinsa sidoksissa olevat johtopäätökset. Itsekriittisyys on edellytys tutkimukselliselle tasolle pääsyssä, jolloin tutkimuksella on mahdollista saavuttaa yleistä pätevyyttä. (Laine 2001, 32–34.) Teemahaastatteluja tehdessäni pyrin siihen, että haastateltavien kertomasta tulkintoja tehdessäni, varmistin vielä haastateltavalta, tarkoittaako hän sanomallaan olettamaani asiaa. Joissakin tilanteissa ilmeni, että tulkintani oli väärä ja haastateltava oikaisi käsitykseni. Tarkistavien kysymysten ansiosta uskon päässeeni lähemmäksi haastateltavien aitoa kokemusta tutkittavasta ilmiöstä.

Opinnäytetyöprosessissa eettisyys näkyy siinä, miten tekijä suhtautuu tutkimukseensa ja niihin henkilöihin, jotka tutkimukseen liittyvät. Eettistä harkintaa tulee käyttää läpi opinnäyteprosessin aiheen valinnasta, tiedon hankinnasta, tulosten tuottamisesta ja analysoinnista aina tulosten soveltamiseen asti. (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010, 11–12.) Olen pyrkinyt suhtautumaan arvostavasti haastateltavia ja yhteistyökumppaneita kohtaan ja ottanut huomioon heidän näkökantansa ja ehdotuksensa. Haastateltavien yksityisyydensuojasta huolehdin jättämällä pois viittaukset heidän sukupuoleensa, työpaikkaansa tai muuhun tunnistettavaan. Haastattelunauhoitteet on tuhottu aineiston litterointivaiheen jälkeen. Lähetin valmiit tutkimustulokset kaikille haastateltaville luettavaksi ja hyväksyttäväksi. Muutosehdotuksia ei tullut, vaan haastateltavat olivat tyytyväisiä kokonaisuuteen, myös suoriin lainauksiin heidän puheestaan. Kaikkiin haas-

tatteluihin sain hyväksynnän työyhteisöjen esimiestasolta. Olen noudattanut sovittuja aikatauluja opinnäytetyöhön liittyvien opintokokonaisuuksien suoritteiden, haastattelujen sekä tutkimustulosten arvioitavaksi lähettämisen osalta. Tutkimusprosessin alkuvaiheessa noudatin lähdekriittisyyttä aiheeseen liittyvien aikaisempien tutkimusten valitsemisen osalta.

### 9.3 Kehittämisideoita ja jatkotutkimusaiheita

Tutkimukseni keskittyi diakoniatyötä tekevien kokemuksiin verkostoyhteistyöstä. Tutkimusta tehdessäni pohdin, että olisi mielenkiintoista kuulla muiden alojen ammattilaisten kokemuksia verkostoyhteistyöstä kirkon työntekijöiden kanssa. Kirkon verkostoyhteistyökumppaneita voisi haastatella ja selvittää, milloin he kokevat yhteistyön diakoniatyötä tekevän kanssa tarpeelliseksi. Heiltä voisi kysyä, millaiseksi he kokevat esimerkiksi diakoniatyötä tekevän erityisroolin verkostoissa. Onko kokemus yhteneväinen diakoniatyötä tekevän kanssa eli tuoko kirkon edustaja heidän mukaansa verkostoon toivon näkökulmaa, kiireettömyyttä tai elämän suurten kysymysten asiantuntijuutta? Verkostoyhteistyökumppaneilta voisi selvittää, millaisia hyviä ja mahdollisesti huonoja kokemuksia heillä on yhteistyöstä diakoniatyötä tekevien kanssa.

Verkostoyhteistyökumppaneiden vastausten pohjalta Kirkko Helsingissä voisi mahdollisesti rakentaa yhtenäisiä käytäntöjä verkostoyhteistyölle osana toimintakulttuurin muutostaan. Verkostotyön yhtenäisten käytäntöjen luominen auttaisi seurakuntia alueellisen verkostoyhteistyön lisäämisessä ja kehittämisessä. Jotta kumppanuuksia alueellisten toimijoiden kanssa saadaan rakennettua, olisi hyvä kuulla yhteistyökumppaneiden kokemuksia kirkosta osana moniammatillisia verkostoja. Millaisia yhteistyömahdollisuuksia kirkon kanssa muiden alojen toimijat näkevät? Miten kirkko voi tulla alueen toimijoita vastaan, jotta hedelmällistä yhteistyötä saadaan rakennettua? Edellä mainitut kysymykset voivat muodostaa lähtökohdan jatkotutkimukselle, jonka yksi tavoite voisi olla tukea kirkkoa kumppanuuksien rakentamisessa alueellisten toimijoiden kanssa.

## LÄHTEET

- Aira, Annaleena 2012. Toimiva yhteistyö. Työelämän vuorovaikutussuhteet, tiimit ja verkostot. Jyväskylä studies in humanities. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Viitattu 1.2.2017. <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/37743/9789513947088.pdf?sequence=1>.
- Alanne, Marinoora; Kaihlanen, Anna & Koskivirta, Leena 2012 (toim.) Verkostotyökalupakki. Tukea monitoimijaiseen yhteistyöhön. Helsingin kaupunki. Viitattu 9.5.2016. <http://www.hel.fi/static/nk/Klaari/Verkostotyokalupakki.pdf>.
- Alasoini, Tuomo; Lahtonen, Maarit; Rouhiainen Nuppu ym. 2011: Linking theory and practice. Learning networks at the service of workplace innovation. Helsinki: Tykes.
- Alasuutari, Pertti 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere : Vastapaino.
- Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010. Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä. Opas Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetöitä varten. <http://www.diak.fi/opiskelu/opinnaytetyo/Documents/Kohti%20tutkivaa%20ammattikäytäntöä.pdf>.
- Hartikainen, Emilia 2013. Diakoniatyöntekijöiden käsityksiä verkostoyhteistyöstä mielenterveystyössä. Pro gradu –tutkielma. Helsinki: Helsingin yliopisto. Viitattu 25.8.2016. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/42430/diakonia.pdf?sequence=1>.
- Helsingin seurakuntayhtymä/Yhteinen seurakuntatyö 2015. Kertomus Yhteisestä seurakuntatyöstä Helsingissä 2015. Tuloste tekijän hallussa.
- Helsingin yhteinen kirkkoneuvosto, 2016. Toimintakulttuurin muutos 2016–2018. Yhteisen kirkkoneuvoston ehdotuksia toimintakulttuurin muutokseksi 1.4.2016. Tuloste tekijän hallussa.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2001. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Järvensivu, Timo; Nykänen, Katri & Rajala, Rika 2010. Verkostojohtamisen opas: Verkostotyöskentely sosiaali- ja terveysalalla. Viitattu

- 22.7.2016. <http://docplayer.fi/799109-Verkostojohtamisen-opas-verkostotyoskentely-sosiaali-ja-terveysalalla.html>.
- Jääskeläinen, Ilkka 2002. Diakoniatoiminnan muodot. Teoksessa Riitta Helos-vuori, Esko Koskenvesa, Pauli Niemelä & Juhani Veikkola (toim.) Diakonian käsikirja. Helsinki: Kirjapaja, 192–229.
- Kirkkohallitus 2010. Diakonian viranhaltijan ydinosaaminen. Viitattu 22.7.2016 <http://sakasti.evl.fi/>.
- Kirkkohallitus i.a. Kirkkoon kuuluvuus hiippakunnittain (%) kunnan väkiluvusta sekä kastettujen osuus syntyneistä 2015. Viitattu 22.7.2016 <http://sakasti.evl.fi/>.
- Kirkkolaki 1993/1054, 26.11.1993. Viitattu 20.7.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19931054>.
- Kirkon koulutuskeskus 2010. Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaaminen 2010. Viitattu 20.7.2016. [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/F32B683CEE60D711C22577AD002514C0/\\$FILE/AKR-ydinosaamiskuvaukset-kirkkohallitukselle.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/F32B683CEE60D711C22577AD002514C0/$FILE/AKR-ydinosaamiskuvaukset-kirkkohallitukselle.pdf).
- Kiviniemi, Kari 2001. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Aaltola, Juhani; Valli, Raine (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Jyväskylä: PS-Kustannus, 68–84.
- Koski, Arja & Kostainen, Anne 2011. Diakonia ihmistä varten. Helsingin evan-gelis-luterilaisten seurakuntien diakonian kehittämishanke 2010-2011. Viitattu 17.4.2016. [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/BE964E93B5E4C27DC22579AE00311EAA/\\$FILE/diakonia\\_ihmista\\_varten.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/BE964E93B5E4C27DC22579AE00311EAA/$FILE/diakonia_ihmista_varten.pdf).
- Laine, Timo 2001. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkö-kulma. Teoksessa Aaltola, Juhani; Valli, Raine (toim.) Ikkunoita tut-kimusmetodeihin II. Jyväskylä: PS-Kustannus, 26–43.
- Näkki, Pirjo 2016. Sosionomin uudistuneet kompetenssit ja uudistuvan työelä-män kehittämisvalmiudet. Teoksessa Raili Góthoni, Anna Liisa Kar-jalainen, Paula Koistinen ym. (toim.) Osallistavaa oppimista ja ke-hittämistä. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Viitattu 1.4.2017. [http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/121673/DIAK\\_opetus\\_3\\_9789524932806.pdf?sequence=1](http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/121673/DIAK_opetus_3_9789524932806.pdf?sequence=1). 67–78.

- Pyhäjoki, Jukka & Vormisto, Tiina 2015: Verkosto-osaamisen johtaminen Helsingissä. Luento Opetusviraston seminaarissa 31.8.2015. Helsinki.
- Rättyä, Lea 2009. Diakoniatyö yksilöllisenä ja yhteisöllisenä auttamisena yhteiskunnallisessa muutoksessa. Kuopio: Kopijyvä.
- Savolainen, Jaana 2016. Suomi on sote-järjestöjen jättiläinen. Helsingin Sanomat 18.7., A14.
- Seikkula, Jaakko & Arnkil, Tom Erik 2009. Dialoginen verkostotyö. Helsinki: Esa Print Oy.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Tammi.

## Liite 1. TEEMAHAASTATTELUN RUNKO

Moniammatillista yhteistyötä ja verkostoitumista pidetään erityisesti sosiaalityön kentällä toimivien kesken yhä tärkeämpänä, jotta asiakkaiden tarpeisiin pystytään vastaamaan vähenevistä resursseista huolimatta. Sektorirajat ylittävän monialaisen yhteistyön tärkeydestä puhutaan paljon, jotta palvelut saadaan yhä toimivammin vastaamaan ihmisten arjen tilanteisiin. Opinnäytetyön tarkoitus on kartoittaa millaisissa verkostoissa diakoniatyötä tekevät työskentelevät ja miten verkostoyhteistyö tukee diakoniatyötä. Tutkimuksessa selvitetään toimivatko diakonian verkostot dialogisesti ja mitä kehitettävää verkostojen toiminnassa on. Tutkimuksen tavoitteena on kerätä verkostotyön hyviä käytäntöjä, joita diakoniatyötä tekevät voivat jatkossa hyödyntää. Tutkimuksen aineisto kerätään haastatteleamalla Helsingissä diakoniatyötä tekeviä.

### 1. Taustatiedot

- ikä, koulutustausta, työsuhteen kesto
- mikä verkostotyössä menetelmänä kiinnostaa

### 2. Verkostoyhteistyökumppanit

- ketkä toimijat ovat diakonian yhteistyökumppaneita
- millaisissa verkostoissa on tarve olla mukana

### 3. Verkostoyhteistyön tuki diakoniatyölle

- mitä verkostot antavat omaan työhön

### 4. Dialogisuus verkostoissa

- tunteminen, luottamus ja sitoutuminen verkostoissa
- luottamuksen rakentaminen kirkon ja muiden toimijoiden välille
- mitä diakoniatyötä tekevä tuo verkostoihin

### 5. Verkostojen kehittämistarpeet/verkostojen toimivuus

- kehittämis ehdotukset:
- verkoston tavoitteiden asettaminen
- verkoston johtaminen
- tulosten saavuttaminen



## Liite 2. SAATEKIRJE

Hyvä diakoniatyön ammattilainen,

Verkostoitumista ja moniammatillista yhteistyötä pidetään erityisesti sosiaalityön kentällä toimivien kesken yhä tärkeämpänä, jotta asiakkaiden tarpeisiin pystytään vastamaan vähenevistä resursseista huolimatta. Verkostoitumisesta puhutaan paljon, jotta palvelut saadaan yhä toimivammin vastaamaan ihmisten arjen tilanteisiin. Sanotaankin, että palvelut jakautuvat sektoreittain, mutta ihmisten arki ei.

Diakoniatyö on sidoksissa vallitsevaan yhteiskunnalliseen tilanteeseen ja kriisiaikoina diakoniatyön asema auttajatahona vahvistuu. Yhteiskunnallisiin epäkohtiin vaikuttaminen vaatii diakoniatyöntekijöiltä yhteistyövalmiuksia ja verkostotyöosaamista. Kumppanuuksia rakentamalla pystytään paremmin vastaamaan diakoniatyön haasteellisiin ja muuttuviin asiakastarpeisiin.

Olen sosionomi (AMK) -diakoniopiskelija Diak-ammattikorkeakoulusta ja työskentelen nyt opinnäytetyötänä. Työni tavoitteena on kerätä verkostotyön hyviä käytäntöjä, joita diakoniatyötä tekevät voivat yleisesti hyödyntää. Tutkimukseni aineiston kerään haastattelemalla Helsingissä diakoniatyötä tekeviä. Olisin kiitollinen, jos otatte osaa tutkimukseen ja jaatte kallisarvoisia kokemuksianne verkostoyhteistyöstä. Näin omalta osaltanne autatte verkostotyön hyvien käytäntöjen koamisessa ja siinä, että verkostotyöstä tulisi yhä luontevampi diakonian työmenetelmä.

Ystävällisin terveisin,

Maria Virtanen

Sosionomi (AMK) -diakoniopiskelija, Diak

maria.virtanen@student.diak.fi

p. 040 728 8267

## Liite 3. AINEISTON KLUSTEROINTI – DIAKONIAN ERILAISIA VERKOSTOJA

Millaisissa verkostoissa diakoniatyötä tekevät työskentelevät?		
<i>Diakoniatyötä tekevien verkostoyhteistyökumppaneita</i>	<i>Verkostojen pääasiallinen tarkoitus</i>	<i>Erilaisia verkostoja</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Viranomaistyöryhmät</li> <li>- Monihallintokuntaiset toimijaverkostot</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- toisille tutuksi tuleminen</li> <li>- tiedon jako ja tuottaminen</li> <li>- alueen ilmiöiden käsittely</li> </ul>	ALUEEN VIRKAMIESTYÖRYHMÄT
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mielenterveystoimijat</li> <li>- Vanhustyötä tekevät</li> <li>- Omaishoitoon liittyvät toimijat</li> <li>- Päihdetyötä tekevät</li> <li>- Vapaaehtoistoimintaan sidoksissa olevat</li> <li>- Kasvatuksen alan toimijat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- tiedon jako</li> <li>- tapahtumien ja tilaisuuksien organisointi</li> <li>- vaikuttaminen</li> <li>- koulutus</li> </ul>	TYÖALAN YMPÄRILLE SYNTYNEET VERKOSTOT
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seurakunnan alueen kaikki toimijat</li> <li>- Alueen yhteisöt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- toisille tutuksi tuleminen</li> <li>- tiedon jako</li> <li>- alueen elävöittäminen</li> <li>- alueen ilmiöiden käsittely</li> <li>- tapahtumien ja tilaisuuksien organisointi</li> <li>- vaikuttaminen</li> </ul>	ALUEELLISET TOIMIJAVERKOSTOT
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Yhtymän eri yksiköiden väliset ryhmät</li> <li>- Seurakuntien väliset/rovastikunnalliset ryhmät</li> <li>- Kirkkopalvelut</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- tiedon jako</li> <li>- kuulumisten vaihtaminen</li> <li>- koulutus</li> </ul>	KIRKON SISÄISET/ROVASTIKUNNALLISET VERKOSTOT